



МАКЕДОНСКИ  
ЦЕНТАР ЗА  
МЕЃУНАРОДНА  
СОРАБОТКА

МЦМС

# НАЈДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА НЕЗАВИСНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ЕДНАКВОСТ ВО ЕУ И РЕГИОНОТ

---

**АНАЛИЗА**

---

---

**Осман Кадриу**  
**Фисник Шабани**

---

Проектот „Од норма до пракса“ го спроведува Македонскиот центар за меѓународна соработка (МЦМС), во партнерство со Полио плус – движење против хендикеп, Министерството за труд и социјална политика и Комисијата за заштита од дискриминација. Проектот е финансиски поддржан од Програмата ПРОГРЕС (2007-2013) на Европска Унија.



**Издавач**

Македонски центар за меѓународна соработка

**За издавачот**

Александар Кржаловски, прв извршен директор  
Димче Митрески, извршен директор

**Автори**

Осман Кадриу  
Фисник Шабани

**Лектура**

Даниел Медароски

**Дизајн, подготовка и печатење**

Арт-график

**Скопје, јануари 2014 г.**

ISBN 978-608-4681-20-5

Оваа публикација е подготвена со поддршка на Европската Унија за потребите на проектот „Од норма до пракса“, во рамките на Програмата за вработување и социјална солидарност – ПРОГРЕСС 2007-2013. Содржините на публикацијата се одговорност на авторите и на ниту еден начин не ги одразуваат погледите на Европската Унија и на Македонскиот центар за меѓународна соработка.

Сите права се задржани, репродуцирањето, копирањето, трансмисијата или преводот на кој било дел од оваа публикација може да се изврши единствено под следните услови: со претходна дозвола на издавачот, заради цитирање во анализа на книгата и под услови изложени во продолжение.

Авторското право на оваа публикација е заштитено, но публикацијата може да се репродуцира на кој било начин и без наплата за едукативни намени. За копирањето во други услови, за употреба во други публикации или пак за превод или адаптација, треба да се обезбеди претходна дозвола од издавачот.

**НАЈДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА  
НЕЗАВИСНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ЕДНАКВОСТ  
ВО ЕУ И ВО РЕГИОНОТ  
- АНАЛИЗА -**

**Осман Кадриу  
Фисник Шабани**

јануари, 2014 г.

## СОДРЖИНА

Листа на кратенки .....	6
Главни термини и дефиниции .....	6
<b>ПРЕДГОВОР</b> .....	<b>8</b>
<b>ВОВЕД</b> .....	<b>11</b>
<b>I. ПАРИСКИ ПРИНЦИПИ</b> .....	<b>13</b>
<b>II. НАЦИОНАЛНИ ИНСТИТУЦИИ ЗА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА</b> ....	<b>15</b>
II.1. Комисии како НИЧП .....	15
II.2. Народниот правобранител како НИЧП .....	15
II.3. Институти како НИЧП .....	15
<b>III. НАЈДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА МЕХАНИЗМИ И ИНСТИТУЦИИ ЗА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО ЕУ</b> .....	<b>16</b>
III.1. ХОЛАНДИЈА .....	16
III.1.1. Холандскиот институт за човековите права.....	16
Задачи и надлежности на Институтот .....	17
Одлучната моќ на Институтот .....	18
Структура и состав на Институтот .....	18
а) Одбор на комесарите на Институтот .....	18
б) Совет на Институтот .....	19
Третман на претставки пред Институтот .....	19
III.1.2. Канцеларии за антидискриминација .....	20
Задачи и надлежности на канцелариите за недискриминација ..	20
III.1.3. Арт. 1 .....	21
III.1.4. Народниот правобранител - Омбудсман .....	22
III.2. ДАНСКА .....	23
III.2.1. Дански институт за човековите права .....	23
Задачи и надлежности на ДИЧП .....	23
Советот за човековите права .....	24
Одборот на Институтот .....	25
III.2.2. Одбор за еднаков третман .....	26
III.2.2.1. Структура на Одборот за еднаков третман .....	26
Членовите на Одборот .....	26
Секретаријат на ОЕТ .....	26
III.2.3. Парламентарниот Омбудсман на Данска .....	27

<b>III.3. ГЕРМАНИЈА</b> .....	29
<b>III.3.1. Германски институт за човековите права</b> .....	29
III.3.1.1. Структура на ГИЧП .....	30
<b>III.3.2. Федерална агенција за антидискриминација</b> .....	30
Структура на Агенцијата.....	31
<b>III.4. ИРСКА</b> .....	32
<b>III.4.1. Комисија за човековите права и еднаквост на Ирска</b> .....	32
Структура на Комисијата .....	33
<b>III.4.2. Трибунал за еднаквост</b> .....	34
III.4.2.1. Надлежности на Трибуналот.....	34
<b>III.5. СЕВЕРНА ИРСКА</b> .....	36
<b>III.5.1. Комисија за еднаквост за Северна Ирска</b> .....	36
Надлежности на Комисијата .....	36
Организациска структура.....	38
III.6.2. Комисија за човековите права на Северна Ирска.....	39
<b>III.6. СРБИЈА</b> .....	41
<b>III.6.1. Комесар за заштита на еднаквоста</b> .....	41
Задачи и надлежности.....	41
Структура на институцијата Комесар за заштита на еднаквоста.....	42
Постапка за утврдување дискриминација.....	43
<b>III.6.2. Народен правобранител на Србија</b> .....	43
<b>III.7. АЛБАНИЈА</b> .....	47
<b>III.7.1. Комесар за заштита од дискриминација</b> .....	47
Постапување по претставка .....	48
<b>III.7.2. Народен правобранител на Албанија</b> .....	49
Функција и надлежности .....	49
Структурата на Народниот правобранител.....	51
<b>Заклучоци и препораки</b> .....	52
<b>Листа на користена литература</b> .....	55

## Листа на кратенки

НИЧП	Национални институции за човековите права
ОН	Обединети нации
ЕУ	Европска Унија
КЗД	Комисија за заштита од дискриминација
НП	Народен правобранител
МКК	Меѓународен координативен комитет
ХИЧП	Холандски институт за човековите права
ДИЧП	Дански институт за човековите права
ОЕТД	Одбор за еднаков третман на Данска
ГИЧП	Германски институт за човековите права
КЧПИ	Комисијата за човековите права на Ирска
АЕ	Авторитетот за еднаквост
КЧПЕИ	Комисијата за човековите права и еднаквост на Ирска
КЕСИ	Комисија за еднаквост на Северна Ирска
КЧПСИ	Комисија за човековите права на Северна Ирска
КЗЕС	Комесар за заштита на еднаквоста на Србија
КЗДА	Комесар за заштита од дискриминација на Албанија
ЗСЗД	Закон за спречување и заштита од дискриминација
ОРД	Охридски рамковен договор

**Клучни зборови:** човекови права, еднаквост, дискриминација, претставка, национални институции, комисија, комесар, народен правобранител, омбудсман, институт, париски принципи, Европска Унија, Обединети нации, извештај, авторитет.

## Главни термини и дефиниции

### Човекови права

„Сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви според достоинството и правата. Тие се обдарени со разум и свест и треба едни кон други да постапуваат во духот на братството“ (*чл. 1, Универзална декларација за човековите права, Париз 1948 година*). Човековите права се права кои им припаѓаат на сите човечки суштества, без оглед на националноста, местото на живеење, полот, националната или етничката припадност, бојата на кожата, религијата, јазикот или кој било друг статус. Сите ние имаме исто право на нашите човекови права без дискриминација. Сите овие права се меѓусебно поврзани, меѓузависни и неделливи.

### Еднаквост

Еднаквоста најчесто се дефинира како еднакво третирање на сите. Тоа претставува начело според кое сите луѓе се сметаат рамноправни, односно изедначени во поглед на нивните права и обврски.

### Дискриминација

Тоа е секое неоправдано правно или физичко, непосредно или посредно правење разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожата, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или кој бил друг основ.



### **Национални институции за заштита на човековите права**

Националните институции за човековите права (НИЧП) се административни органи кои се основани со цел промоција и заштита на човековите права на ниво на земјата. Нивната улога вообичаено вклучува решавање на дискриминацијата во сите нејзини форми, како и почитување на граѓанските и политичките права. Некои НИЧП исто така може да имаат и мандат да ги промовираат и заштитат и економските, социјалните и културните права. НИЧП најчесто се воспоставени од страна на владата или парламентот на земјата врз основа на закон или се инкорпорирани во уставот на една земја. Сепак, тие работат и функционираат независно од владата. Како такви, тие заземаат посебно место меѓу владата и граѓанското општество.

## ПРЕДГОВОР

Почитувањето и заштитата на човековите права претставува една од најважните вредности на секоја современа правна и демократска држава. Демократијата на една земја не може да се замисли и остварува без јасна определба, утврдување и уставна и законска гаранција на правата и слободите на граѓанинот. Со признавањето и уредувањето на овие права се определува и позицијата на граѓанинот во општеството, неговиот однос со државата, особено со државната власт, но и со сите други граѓани. Притоа клучен и важен фактор за остварување на овие права е нивната правна заштита.

Под правна заштита на човековите права се подразбира утврдување, уредување и правно санкционирање на потребните правни средства и механизми кои треба секогаш да се во правен и политички тек и во движење со конкретните случаи на дискриминација. Анализирајќи го актуелниот корпус на човековите права од аспект на постоењето на нивната правна заштита, може да се констатира дека заштитата на човековите права е позначајна од самото нивно уредување. Поконкретно, не е секогаш доволно ако со рамките на правниот поредок на една земја само се донесуваат акти и закони, доколку реално не е гарантирана нивната правната заштита. Имено во уставно-правната пракса, правните системи кои само ги уредуваат и утврдуваат човековите права, а не пристапуваат кон воспоставување конкретни средства и механизми за нивна заштита се покажале како неуспешни практики.

Во врска со горенаведеното, јасна е определбата на Европската конвенција за човековите права, а со тоа и обврска на земјите членки на Советот на Европа да се посвети внимание во заштита и унапредување на еднаквоста и недискриминацијата, што наедно е и општоприфатена и една меѓу главните цели на Европската Унија, посебно со влегување во сила на Лисабонскиот договор<sup>1</sup>. Согласно ова, и за Република Македонија е исклучително важно директивите на ЕУ за човекови права да бидат целосно спроведени во домашното законодавство.

Заштитата на човековите права и еднаквоста како основни елементи на меѓународната законска рамка во однос на човековите права во Република Македонија се уставно гарантирани права<sup>2</sup>. Покрај со Уставот од 1991 година, како највисок правен акт на државата, основните човекови права се санкционирани и со повеќе закони, а се ратификувани

<sup>1</sup> Treaty of Lisbon, 2007/C 306/01

<sup>2</sup> Преамбула и глава 2 на Уставот на РМ, 17.11.1991 г.

и повеќето меѓународни документи за човековите права кои се предвидени во системот за заштита на Обединети нации, како и во европските регулативи. Меѓутоа, прашањето на дискриминацијата, како и во многу други земји во Европа и регионот, сè уште претставува голем предизвик и за нашето општество. Во текот на последните десет години се евидентира зголемена активност од страна на различните актери кои со лобирање за законска регулатива, истражувања и кампањи го третираат прашањето на потребното ниво. Во 2010 година беше донесен Законот за спречување и заштита од дискриминација. Покрај ЗСЗД, има и повеќе други закони, конвенции, национални и локални стратегии со кои се регулира прашањето на недискриминацијата и еднаквоста.

Како што е наведено и погоре, во Република Македонија заштитата на еднаквоста е уставна материја (*materia constitutionis*). Врз основа на тоа, позитивната регулатива на земјата ги предвидува и гарантира посебните тела и органи за заштита од дискриминација, како што се судовите, Уставниот суд, народниот правобранител, парламентарните комисии, како и Комисијата за заштита од дискриминација (КЗД).

Оваа студија истражува неколку од меѓународните механизми за заштита на човековите права, еднаквоста помеѓу луѓето и борбата против дискриминацијата. Во неа е направена споредбена анализа и се претставени неколку од европските практики на институции и тела кои се надлежни за гарантирањето на еднаквоста во соодветните држави. Покрај другото, една од целите на оваа студија е да се добијат надворешните добри искуства кои ќе се споделат со надлежните институции во Република Македонија, особено Комисијата за заштита од дискриминација. Студијата, во некоја рака, ќе содржи конкретни препораки и предлози за подобрување и зајакнување на нивните капацитети.

## ВОВЕД

Париските принципи<sup>3</sup> се основниот и главниот нормативен извор на националните институции за човековите права. Тие овозможуваат основни и минимални стандарди кои се потребни за нивното ефективно функционирање. Според париските принципи, НИЧП треба да поседуваат одредени карактеристики, како што се: надлежност за промоција и заштита на човековите права, мандат конституиран на уставна и правна основа или законски акт. За да ги исполни нејзините обврски и одговорности, НИЧП треба да биде во состојба да советува или да дава препораки за сите прашања на владата, собранието и сите други надлежни институции, да промовира и гарантира хармонизација на националната легислатива со меѓународните правни инструменти и акти, да соработува со меѓународните организации и институции и да ја подигне јавната свест.

Формалните основи за концептот на НИЧП потекнуваат во годините од 1945 до 1946. Тогаш се евидентираат интензивирани напори од страна на ОН за промоција на човековите права во државите на домашно ниво. Меѓутоа, само одреден дел од државите се одлучуваат на основање на некои форми на органи за заштита на човековите права.

Конференцијата одржана во септември 1978 година во Виена, Австрија, меѓу другото, ја имаше како продукт изработката на еден Прирачник за НИЧП<sup>4</sup>. Во овој прирачник се наведени голем број надлежности и функции на НИЧП, како што се: информација и едукација, изнесување мислења и препораки и давање совети на владата, редовното известување кон властите за претставките, реализација на истражување и издавање правни лекови за индивидуалните случаи, промоција на начелата на човековите права во националните уставни, реализација на економските, социјалните и културните права, соработката со граѓанското општество итн.

Што се однесува до структурата на НИЧП, Прирачникот од 1978 предвидува дека НИЧП треба да бидат воспоставени врз основа на уставот или закон, да бидат автономни и непарцијални и да имаат состав кој ја одразува композицијата на општеството. Членовите на НИЧП треба да бидат именувани со одреден, по можност подолг мандат (3-5 години), без можност за нивно арбитражно отстранување. Понатаму, се бара НИЧП

<sup>3</sup>UN General Assembly, Principles relating to the Status of National Institutions - The Paris Principles, A/RES/48/134, 20.12.1993 / Принципи поврзани со националните институции одредени на Првата меѓународна работилница на националните институции за промоција и заштита на човековите права во Париз од 7 до 9 октомври 1991 год.

<sup>4</sup>Семинар за националните и локалните институции за промоција и заштита на човековите права, 18–29 септември 1978 год., Женева, ОН

да бидат соодветно екипирани, да работат редовно и да бидат достапни и кога е потребно, да отворат и регионални канцеларии. Прирачникот всушност ги истакнува речиси сите критериуми кои произлегуваат од Париските принципи.

Во Втората светска конференција за човековите права одржана во 1993 г. во Виена се презема уште еден важен чекор за НИЧП. Покрај другите напредувања за статусот на НИЧП, конференцијата придонесе и за основањето на Меѓународниот координативен комитет на НИЧП (International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights - ICC), која е надлежна за зајакнувањето на капацитетите на нејзините членки на НИЧП и да се грижи и да ја следи промоцијата и заштитата на човековите права. Во нејзиниот состав комисијата има членки на НИЧП од целиот свет. Нивниот број од година во година расте со што актуелно таа има околу 100 членки на НИЧП, главно од земјите на ЕУ. МКК е основан со меѓународната конференција одржана во Тунис во 1993 година како правен субјект во рамките на швајцарското право и има свој претставник во канцеларијата на Обединетите нации во Женева.

## I. ПАРИСКИ ПРИНЦИПИ

Париските принципи се дефинирани во првата Меѓународна работилница за националните институции за промоција и заштита на човековите права одржана од 7 до 9 октомври 1991 година во Париз<sup>5</sup>. Тие бе усвоени од страна на Комитетот за човековите права на ОН со резолуцијата 1992/54 од 1992 година и од страна на Генералното собрание на ОН со резолуцијата 48/134 од 1993 година<sup>6</sup>.

Париските принципи бараат гарантирање автономија и независност на институциите од владата, со функции и моќ кои ја имаат за цел промоцијата и заштитата на човековите права. Ова се овозможува преку неопходните законодавни акти кои го гарантираат постоењето, плуралистичкиот состав, доволно широките надлежности, како и државното финансирање на овие институции.

НЧИП се сметаат како еден од „ефективните механизми за промоција и заштита на човековите права и се клучна компонента на ефикасни системи за национална заштита на човековите права“<sup>7</sup>.

НИЧП можат да послужат и како центар за поврзување различни актери на национално ниво, на пр. државните органи со невладиниот сектор, но исто така тие можат да ги поврзат институциите на национално ниво со меѓународниот систем за човековите права и меѓународните организации и институции.

Што се однесува до превентивната улога на НИЧП, тие се исто така многу важни, бидејќи тие можат да преземат проактивни и превентивни мерки во чувствителноста, информирањето и едукацијата на другите институции, како и населението. Ова тие можат да го постигнат само доколку имаат превентивна моќ и доволно ресурси за да можат да соберат релевантни податоци и да спроведат истражувања за подигање на јавната свест.

Согласно меѓународните акти и правила сите НЧИП, тие треба да располагаат со доволен степен на независност, овластувања и мандат поврзани со целиот спектар на права - на минимум правата опфатени со Повелбата за фундаменталните права на Европската унија<sup>8</sup>, како и другите релевантни европски и меѓународни инструменти. Ова особено важи за земјите членки на ЕУ и тие кои имаат евроинтегративни агенди.

НЧИП треба да бидат целосно независни и да имаат доволно инфраструктура, ресурсии соодветно финансирање за да се обезбеди највисоко ниво на операции, без оглед на промените во политичката

<sup>5</sup> E/CN.4/1992/43 of 16 December 1991

<sup>6</sup> A/RES/48/134, 85th plenary meeting, 20 December 1993

<sup>7</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, NHRI in the EU Member States, 2010, p. 19

<sup>8</sup> Official Journal of the European Communities, Charter of fundamental rights of the European Union (2000/C 364/01)

наклонетост кон другите државни органи, економските кризи или чувствителноста на прашањата на кои се работи.

Националните институции за човековите права (НЧИП) се појавуваат најчесто во форма на комисији за човековите права, народен правобранител или пак институти. Тие всушност претставуваат централни органи за промоција и заштита на човековите права во една држава. Не ретко улогата на заштита на човековите права ја спроведуваат и мешани, консултативни и советодавни институции и центри.

Меѓусебното споредување, поделбата и разликата помеѓу овие типови институции сè уште не се толку јасни и дефинирани. Ниту париските принципи ја немаат предвидено експлицитно класификацијата на овие институции. Често наоѓаме слични карактеристики и надлежности помеѓу две или повеќе НИЧП, дури и во рамките на една земја. Ова ја прави диференцијацијата уште потешка. Најчести категоризации и дефиниции кои се среќаваат во теоријата се поделбите на едночлени и повеќечлени институции, или пак според видот на нивниот мандат, главните надлежности и сл.<sup>9</sup>

Комисиите се присутни во земјите како што се Ирска, Северна Ирска, Англија, Франција, а Народниот правобранител или Омбудсманот како НИЧП се среќава во Шпанија, во Португалија, во Шведска, во Полска и во Словенија, додека институти има во Данска, во Германија и во Романија. Меѓутоа, има доста случаи на земји кога две или повеќе различни институции се присутни во правниот систем на една земја, како што е случајот со Холандија, со Данска, со Ирска, со Македонија, со Албанија и др.

---

<sup>9</sup>European Union Agency for Fundamental Rights, NHRI in the EU MemberStates, 2010, p. 24

## **II. НАЦИОНАЛНИ ИНСТИТУЦИИ ЗА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА**

### **II.1. Комисии како НИЧП**

Комисиите имаат релативно силна моќ и надлежности за заштита и промоција на човековите права. Комисија практично е најчестата форма на национални институции за човековите права. Тие се институции составени од повеќе членови кои доаѓаат од различни профили кои одлуките ги донесуваат врз база на консензус. Главна карактеристика на овие институции е широкиот мандат за третман на човековите права и надлежности за постапување и истрага по индивидуални, понекогаш и групни претставки и барања за утврдување на непочитувањето на човековите права. Тие имаат овластувања и за учество во судските постапки за дискриминација. Како дел од нивните надлежности, често имаат и советодавни функции за државните органи и институции, како и во врска со усогласувањето на легислативата. Исто така имаат и функција на едукација и подигнување на јавната свест за еднаквост и недискриминација.

### **II.2. Народниот правобранител како НИЧП**

Народниот правобранител или омбудсманот како институција за човековите права оригинално произлегува од скандинавскиот модел на НИЧП. Тој сега е мошне претставителна институција која е воспоставена во голем дел од земјите во светот. Омбудсманот, со одредени исклучоци, најчесто е едночлена институција поддржана од стручна и административна канцеларија. Генерално тој се назначува и одговара на законодавниот дом на државата, врз основа на уставна определба или со посебен закон. Неговата примарна е целта да се занимава со индивидуални и колективна правна заштита, со посебен фокус на решавањето случаи на претставки за непочитување на човековите права од страна на државните органи и администрацијата. Целосно акредитирани институции на Народниот правобранител може да се најдат во Шпанија, во Шведска, во Полска и во Португалија.

### **II.3. Институтите како НИЧП**

Институтите кои служат како институции за човековите права се карактеристични за Данска и за Германија. Нивните функции и надлежности најчесто се фокусирани на истражување, едукација за човековите права, како и советодавна функција за владините органи. Институтите вообичаено немаат истражни овластувања и постапување по случаи на дискриминација, или механизми за индивидуални жалби за прекршување на човековите права.



### III. НАЈДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА МЕХАНИЗМИ И ИНСТИТУЦИИ ЗА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО ЕУ

#### III.1. ХОЛАНДИЈА

Холандија, како земја членка на ЕУ, има долга традиција во промоција и заштита на човековите права и слободи. Во земјата се наоѓаат неколку меѓународни институции за заштита на човековите права, како што се Меѓународниот суд на правдата (International Court of Justice) и Меѓународниот кривичен суд (International Criminal Court). Човековите права и правото на недискриминација се силно заштитени со уставот и законите на државата. Холандија е земја каде што се наоѓаат и неколку национални институции за човековите права, како Холандскиот институт за човековите права (Collegevoor de Rechten van de Mens или Netherlands Institute for Human Rights), поранешната Комисија за еднаков третман (Equal Treatment Commission), канцеларии за антидискриминација (Antidiscriminatievoorziening ADV-Anti-Discrimination Bureaus) и Народниот правобранител (National Ombudsman).

##### III.1.1. Холандскиот институт за човековите права

Холандскиот институт за човековите права е основан во октомври 2012 година врз основа на актот за национални човекови права освоен од страна на холандското собрание, по долга дискусија за да се најде најдобриот начин за спроведување на париските принципи. Меѓутоа, основите на оваа институција се поставени порано. Пред тоа, во 2007 година конзорциум составен од Народниот правобранител, Комисијата за еднаков третман, Холандската дирекцијата за заштита на податоците и Центарот за информации и истражувања за човековите права подготвија извештај со препорака до министерот за внатрешни работи на Холандија за основање нова институција за човековите права, покрај веќе постојните механизми. Иницијативата беше разгледана од страна на законодавниот дом и владата и крајниот епилог беше спојувањето на Комисијата за еднаков третман со новиот Институт за човековите права, во 2012 година. Седиштето на институтот е во Утрехт.

Основањето на новото тело за еднаквост беше направено со пристапот „принципот на еднаквост не е само независно човечко право, туку исто така важна компонента на сите други човекови права“<sup>10</sup>.

<sup>10</sup><https://mensenrechten.nl/questions-and-answers>

Според овој принцип и името на институтот тој се грижи за гарантирањето на човековите права, меѓутоа институтот стана национално тело за еднаквост. Претходно во Холандија како НИЧП функционираше Комисијата за еднаков третман која беше формирана во 1994 г. со Генералниот акт за еднаков третман ГЕТА (General Equal Treatment Act - GETA) [Algemene wetgelijke behandeling, AWGB], со цел следење и промоција на еднаков третман во земјата. Комисијата имаше надлежност за да ги реши претставките за случаи по сите основи на дискриминација (пол, раса, етничка припадност, вера, уверување, сексуална ориентација, политичка припадност, граѓански статус, возраст и др. Иако КЕТ работеше со слична процедура на судовите, нејзините одлуки не беа обврзувачки. По приклучувањето на Комисијата за еднаков третман кон Холандскиот институт за човековите права, ХИЧП ги презеде сите нејзини надлежности.

### **Задачи и надлежности на Институтот**

- **Истражување** – Институтот поддржува и реализира истражувања за човековите права.
- **Дава совети и препораки за институциите на државата** за тоа како да се подобри ситуацијата на човековите права и еднаквоста во поглед на донесување одредени стратегии и политики.
- **Го известува парламентот** за реализираните активности и постигнатите резултати на годишно ниво.
- **Води истрага и набљудување** на можните систематски и структурни прекршувања на човековите права и заштита на човековите права по барање кога се случува систематска дискриминација. Институтот може да ја истражува и можната дискриминација во јавните институции во генерален пристап или структурни ситуации, но не и индивидуалните претставки. Во овој случај надлежна институција е Народниот правобранител.
- **Постапува по индивидуални случаи на претставки** и дава мислење за еднаквиот третман за дискриминација. Меѓутоа, за да ја гарантира нејзината неутрална позиција, не може многу да им асистира на жртвите. Во овие случаи Институтот може само да истражува и да дава необврзувачки мислења и да го упати случајот до надлежните органи и институции. Асистирањето на жртвите и правната помош не е дел од работата на Институтот, бидејќи не соодветствува со улогата на независно давање правни мислења за претставките за дискриминација.
- **Евиденција на претставки** е една од клучните точки вклучени во мерките на владата за спречување и борба против дискриминацијата која му е доверена на Институтот.
- **Комуникација со јавноста и медиумите** - Институтот ја прави во континуирана основа. Покрај ова, Институтот подготвува и годишен извештај за неговата работа и состојбата на човековите права и

дискриминацијата во земјата. Тој спроведува и разни промотивни кампањи за подигнување на јавната свест на граѓаните и за едукација за човековите права.

➤ **Друга задача** на Институтот е и следењето на ратификацијата на меѓународните договори за човековите права и нивната хармонизација со домашната легислатива и нивното вистинско спроведување во државата.

### **Одлучната моќ на Институтот**

Одлуките, мислењата и препораките што ги дава Институтот не се обврзувачки и немаат моќ да произведат завршни решенија на претставките и да спроведат санкции. Меѓутоа заради неговата општо прифатена клучна улога во полето на прашањето за човековите права и против дискриминацијата во земјата, неговите мислења и препораки сериозно се земаат предвид од страна на другите органи и институции. Во повеќе од 70 % кога институтот издал мислења или препорака со заклучок дека се прекршени одредени права и законски одредби, тогаш се преземани одредени мерки од страна на субјектите кон кои се упатени забелешките.

### **Структура и состав на Институтот**

Холандскиот институт за човековите права сам си го одбира неговиот кадар и вработените. Ова е многу важна разлика во однос на претходната практика на Комисијата за еднаков третман кога нејзиниот кадар беше директно именуван од страна на Министерството за безбедност и правда. Оваа промена овозможува Институтот да биде повеќе одговорен заради својата структура и за да биде понезависен. Бројот на вработени на Институтот изнесува 60 лица распределени во различни сектори и нивоа. Кога станува збор за финансирањето на активностите и работата на Институтот, вреди да се спомене дека четири министерства даваат свои придонеси за неговиот буџет, и тоа: Министерството за внатрешни работи, Министерството за безбедност и правда, Министерството за образование и Министерството за здравство. Во првиот мандат овој институт располагаше со буџет од околу 6,5 милиони евра.<sup>11</sup>

#### **а) Одбор на комесарите на Институтот**

Одборот на комесарите на Институтот во нејзиниот состав брои минимум 9 и максимум 12 членови, вклучувајќи ги претседателот и двајцата помошници на претседателот. Во актуелниот состав има 7 жени и 5 мажи. Тие се назначени со Кралскиот декрет со препорака на

---

<sup>11</sup>Holtmaat, Rikki. Report on measures to combat discrimination – Country report 2012: Netherlands, pg. 118-119. January 2013.

министерот за безбедност и правда. Институтот го формира одборот со негова одлука и назначува членови на нејзиниот совет.

Претседателот и еден од неговите двајца помошници треба да бидат дипломирани правници. Во првиот нацрт на законот беше предвидено сите членови да бидат правници. Во правец да се гарантира плуралистички состав на Институтот, одредбата беше сменета. Сепак, членовите треба да се независни стручњаци и целиот состав треба да гарантира разновидност. Во актуелниот состав повеќето од членовите се со професија правници. Сите членови имаат претходно професионално искуство во работата во полето на човековите права и борбата против дискриминацијата. Седум од дванаесетте сегашни членови работеле и во претходната комисија за еднаков третман во различни нивоа и позиции. Сите членови на Одборот на комесарите се назначени за период од шест години со право на повторен избор. Државните службеници подредени на Министерството за безбедност и правда не се прифатливи да бидат избрани за членови на Институтот.

#### **б) Совет на Институтот**

Покрај Одборот на комесарите, во рамките на Институтот функционира и Советот. Овој совет има две главни советодавни задачи: советување на Институтот за подготовка на годишните планови за работа и креирање на политиките за акција и советување на Министерството за безбедност и правда за предлог и именување нови членови на Институтот.

Во Советот членуваат Народниот правобранител, претседателот на Агенцијата за заштита на податоците, претседателот на Советот за правда и минимум четири, а максимум осум членови избрани од граѓанските организации кои работат во полето на човековите права, организации на работници и работодавачи и од академската фела.

#### **Третман на претставки пред Институтот**

Добиените претставки Институтот најпрвин ги оценува дали се во негова надлежност и дали воопшто може да ги обработи. Ако барањето спаѓа во рамките на неговите надлежности, Институтот ќе започне истрага. Во оваа фаза се прибираат потребните информации за конкретниот случај и вклучените странки. Тие прописно се обработуваат и ќе бидат користени во текот на отворениот случај. Процесот на решавање на една постапка треба да биде завршен во рок од шест месеци од денот на поднесување на претставката пред Институтот. Дотогаш Институтот низ процедура ќе го изгради неговиот став и ќе се изјасни дали во конкретниот случај станува збор за дискриминација или не, заедно со препораки како треба да се постапи со странките во иднина.

Табела 1.

Број на добиени претставки во НИЧП и број на дадени препораки во 2012 г.

Основа/Област	Претставки		Препораки	
	Број	Процент	Број	Процент
Пол	112	18 %	44	21 %
Раса	86	14 %	27	13 %
Етничка припадност	49	8 %	12	6 %
Религија	37	6 %	16	8 %
Сексуална ориентација	8	1 %	2	1 %
Граѓански статус	6	1 %	3	1 %
Политички убедувања	7	1 %	8	4 %
Убедувања	6	1 %	1	0 %
Работни часови	12	2 %	14	7 %
Договори за вработување	2	0 %	0	0 %
Хендикеп / хронични болести	114	18 %	39	18 %
Возраст	135	21 %	34	16 %
Повеќекратни основи			11	5 %
Без основи			1	0 %
Друго	60	9 %		
Вкупно	634	100 %	212	100 %

Извор: Годишен извештај 2012 г., Холандски Институт за човековите права, Холандија

### III.1.2. Канцеларии за антидискриминација

Канцелариите за антидискриминација се локални тела за заштита на човековите права и гарантирање на еднаквоста. Тие функционираат во рамките на локалната власт – општините. Како резултат на препораките на Европската комисија против расизам и нетолеранција, но и успешната работа каде што дејствуваа тие, Холандија ги прошири и зајакна локалните канцеларии за недискриминација. До 2009 година во повеќето општини во Холандија не беа отворени вакви канцеларии. Тогаш тие добија правна основа со Законот за канцеларии за недискриминација, со што постоењето на овие канцеларии стана задолжително, како и евиденцијата и третманот на сите претставки за дискриминација. Актуелно овие канцеларии функционираат во сите општини.

#### Задачи и надлежности на канцелариите за недискриминација

Локалните канцеларии за недискриминација во Холандија имаат две главни задачи: да им дадат правна помош на лицата против

дискриминација и да ги евидентираат сите барања и претставки и да ги поднесат истите во канцеларијата на министерот за внатрешни работи<sup>12</sup>.

Канцелариите за недискриминација имаат надлежност за третман на случаи на дискриминација по сите основи, како пол, раса, етничка припадност, возраст, религија, сексуална ориентација, хендикеп и др. Тие главно овозможуваат правна поддршка за лицата кои имаат претставки за дискриминација, како и евиденција на овие претставки и нивно проследување на централно ниво во Министерството за внатрешни работи. Исто така канцелариите за антидискриминација можат и да спроведат истражувања и набљудување на локалните состојби на човековите права. Според објавениот извештај на кој канцелариите за недискриминација го поднеле пред Собранието во 2010 година, вкупно 400 од 430 општини регистрирале претставки и жалби, повеќето од нив за дискриминација по основа на раса и етничка припадност. Понатаму, тие често пати ги проследуваат поднесените претставки и случаи до Холандскиот институт за човековите права и до редовните судови. Иако тие немаат судски надлежности, сепак можат да им помогнат на странките во судските случаи за дискриминација. Финансиската одржливост на канцелариите за недискриминација ја обезбедуваат општините.

### **III.1.3. Арт. 1**

Арт. 1 е независна и невладина институција којашто има важна улога во промоцијата на политиките за човековите права и недискриминацијата. Нејзините задачи се советодавни, истражување и набљудување на процесите на еднаквост. Таа има важна улога во креирањето политики и во советувањето на јавните институции, како и поддршка на локалните канцеларии за недискриминација. Арт.1 располага со голема база на податоци на практики на антидискриминација во Холандија. Таа нема надлежности за постапување по претставки, но може да помогне и да проследи случаи на дискриминација пред Холандскиот институт или пак пред судовите. Арт. 1 подготвува истражувања и организира разни иницијативи и активности во врска со човековите права, како конференции, обуки и др. за јавните и приватните институции и организации во Холандија и надвор. Меѓу другите институции, таа испорачува активности за Европската комисија, холандските министерства, општините или приватните компании. Одреден период Арт.1 користеше државни финансиски средства за нејзината работа. Сега таа е целосно финансиски независна.

---

<sup>12</sup><http://www.government.nl/issues/discrimination/government-measures>

### **III.1.4. Народниот правобранител - Омбудсман**

Институцијата Народен правобранител (Омбудсман) во Холандија постои од 1982 година. Во 1999 година е опфатен во уставот на Холандија. Омбудсманот има право и надлежност за постапување по сите случаи и основи на дискриминација, меѓутоа за претставки само во врска со административните власти и државните органи.

Институцијата на Омбудсманот во Холандија ангажира околу 170 вработени, голем број од нив се правници. Тие според нивните задачи се поделени во различни сектори, како сигурност, правда, вработување, образование, домување, животна средина, здравство и др.

Народниот правобранител го назначува Долниот дом на Собранието. При неговиот избор, се земаат предвид мислењето и препораките од заедничките консултации од страна на Советот на државата, претседателот на Врховниот суд и претседателот на Холандскиот суд за ревизија. Омбудсманот има мандат на функцијата од шест години.

Не може да биде избран за вршење на функцијата народен правобранител член на јавен орган за кој има законски пропишана процедура за избор, кој има јавна канцеларија за која прима фиксна плата или надоместок или ако е член на трајно советодавно владино тело и ако дејствува како адвокат или нотар.

**Обработка на претставки** – секое лице може да биде подносител на претставка пред Омбудсманот доколку смета дека од страна на одреден орган на администрацијата му се оневозможува реализацијата на некое право. Првиот чекор треба да биде жалба пред самиот орган на администрација која наводно ги крши неговите права. Народниот правобранител може да дејствува само по претставки за кои претходно подносителот на претставката и административниот орган заедно и со договор не успеале да најдат решение за проблемот. Само тогаш може да се поднесе и прифати одредена претставка од Омбудсманот.

Претставката треба да биде поднесена во писмена или во електронска форма и треба да содржи:

- име, презиме и адреса на подносителот;
- јасен опис на ситуацијата и идентитетот на наводниот дискриминатор, на лицето и на органот;
- жалби и приговори поднесени до органот за дејството со кое се смета дека се дискриминира;
- начин на кој е постапено по жалбата, исходот и заклучоците од постапката поднесена пред административниот орган.

## **III.2. ДАНСКА**

Данска се вбројува меѓу земјите со долга традиција и широка политичка поддршка на активностите за човековите права. Институциите на системот тука веќе подолго време биле фокусирани и работеле во унапредувањето на правата за слободата на изразување, слободата на верување, правата на децата, лицата со хендикеп, заштитата и спречувањето расизам, тортура и дискриминација по сите други основи. Во последно време станува сè поприсутна и општествена одговорност.

Со нејзиното зачленување во Обединетите нации, Данска имаше активна улога во усвојувањето на неколку меѓународни конвенции за човековите права, како и активностите против тортура и за правата на лицата со хендикеп. Земјата исто така беше дел и од иницијативите и основањето на неколку инструменти на човековите права, како Европската конвенција за човековите права и Европскиот суд за човековите права во Стразбур. Во рамките на Европската Унија, Данска ги поддржува иницијативите за човековите права во Европскиот парламент.

Во 1987 година Собранието го основа Данскиот центар за човековите права, кој во 2002 година се трансформира во Дански институт за човековите права. Во 2009 година се основа Одборот за еднаков третман, како продолжеток на Комитетот за претставките за еднаков етнички третман и Одборот за еднаквост меѓу половите. Покрај овие механизми за заштита на човековите права, во Данска многу успешно функционира и институцијата Народен правобранител.

### **III.2.1. Дански институт за човековите права**

#### **Задачи и надлежности на ДИЧП**

Данскиот институт за човековите права се основа со одлука на данскиот парламент во 1987 како продолжеток на Данскиот центар за човековите права. Во текот на неговото постоење, Институтот претрпел неколку промени во насока на неговото приспособување кон потребите на темата која тој ја покрива и меѓународните реформи и практики за спроведување на париските принципи. Задачите и надлежностите на Институтот конечно се усогласени во Законот за Институтот за човековите права кој е донесен во јуни 2012 год. и кој влезе во сила од 1 јануари 2013 г.<sup>13</sup>

Од неговиот претходен статус, а и со овој закон, Институтот се потврдува како независен орган со улога во промоцијата на еднаквост и недискриминација, особено како специјализирано тело за еднаквост по расна и етничка припадност, како и на основа на пол. Институтот има надлежност за да им помогне на жртвите на дискриминација, да направи

<sup>13</sup>Consolidated Act No. 553 of 18 June 2012



истражувања во врска со дискриминацијата и да објави извештаи и да даде препораки за дискриминацијата. Меѓутоа, во неговата секојдневна работа аплицира хоризонтален пристап и ги третира сите основи на дискриминација.

Според законот, Институтот подготвува годишен извештај за Собранието за состојбата на човековите права во Данска, кој опфаќа и анализа на состојбата на лицата со хендикеп.

Истражувањето не е главната функција на Институтот<sup>14</sup>, меѓутоа е една од нив како на национално, така и на меѓународно ниво. Често проектите на истражувањата се реализираат и во соработка со надворешни стручњаци.

Институтот може во своја иницијатива да реализира истраги и набљудување на случаи на дискриминација. Меѓутоа тој не може да прифати и да постапи по индивидуални претставки, но и има право да ги советува жртвите на дискриминација и да им помогне во поднесување на претставките до надлежните институции.

Данскиот институт за човековите права обезбедува општи информации за јавноста во врска со човековите права преку семинари, обуки и други промотивни активности, како и студии и анализи по сите основи на дискриминација.

Институтот исто така врши надзор на спроведувањето на Конвенцијата на ОН за лицата со хендикеп, како и на другите меѓународни документи.

Данскиот институт за човековите права има околу 140 вработени кои се поделени во неколку сектори и нивоа, како: еднаков третман, истражување, едукација, набљудување, правда, партиципација и граѓанско општество, човекови права и претприемништво.

Во рамките на Институтот функционираат и Советот за човековите права и Одборот на Институтот.

**Советот за човековите права** е составен од претставници на одреден број граѓански организации кои се надлежни за одредување на организациските и оперативните политики на Данскиот институт за човековите права. Советот ја оценува работата на ДИЧП и може да му препорача нови активности на Одборот на ДИЧП. Членовите на Советот се назначуваат од страна на Одборот по постапка на јавен повик за апликации којшто се објавува најмалку секои четири години. Составот на Советот треба да се одразува со присуство на различни актери од

<sup>14</sup>Justesen, Pia, Country report 2012 – Denmark, of the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field. January 2013

организации од граѓанскиот сектор кои работат во полето на човековите права. Исто така членови на Советот се и претставници на неколку министерства, како одбрана, правда, надворешни работи, образование, потоа јавни личности како омбудсманот, претставници на политичките партии и невладини организации кои работат во различни прашања.

**Одборот на Институтот** претставува највисоко контролно тело на Данскиот институт за човековите права. Одборот ја одредува рамката на работата на ДИЧП и ангажира извршен директор на Институтот. Во одборот членуваат 14 членови кои се назначени од страна на различни институции:

- Советот за човековите права (шест членови);
- Универзитетите (шест членови);
- Советот на Гренланд за човековите права (еден член);
- Вработените на ДИЧП (еден член).

Одборот има претседател и заменик-претседател кои се избрани од страна на самиот одбор од редовите на своите членови.

Не се определени специфични позадини на членовите во контекст на личен капацитет. Има само одредени услови за неколку членови: во редовите на членовите назначени од страна на Советот за човековите права најмалку еден треба да потекнува од етничките малцинства или од сектори важни за етничките малцинства; еден од еднаков третман меѓу мажите и жените; и еден да биде со препорака од данските граѓански организации. Во редовите на членовите предложени од универзитетите од Данската конференција на ректорите, најмалку еден треба да биде правник по професија. Мандатот на членовите на Одборот на ДИЧП трае 4 години. Членовите можат да бидат избрани повторно за уште еден мандат. Избор по трет пат на еден член може да има само доколку членот има пауза од еден мандат. Според погоренаведените задолжителни услови и општите препораки за именување членови на Одборот на ДИЧП, во актуелниот состав има неколку членови кои се претставници од академијата и членови од организации како што се Црвен крст, Амнести интернешенал, дански организации на лицата со хендикеп, дански здруженија на правници, Советот на етничките малцинства, Советот на жените во Данска, како и претставници на работодавачите.

Државата обезбедува годишен буџет за Данскиот институт за човековите права за неговата работа и за активностите во износ од 800 илјади евра. Институтот, во согласност со неговите цели, може да добие дополнителни финансиски средства од страна на фондации, донации и др. и може да врши активности за генерирање приходи како истражувачки или советодавни активности. Данскиот институт за

човековите права соработува со многу институции, организации, медиуми, влади и универзитети како внатре, така и надвор од државата.

### **III.2.2. Одбор за еднаков третман**

Следниот механизам од редот на институции за промоција и заштита на човековите права во Данска е Одборот за еднаков третман кој е основан во јануари 2009 година со стапување во сила на Законот бр. 387 за еднаков третман донесен во мај 2008 година. Одборот се формира со преземање на надлежностите од претходниот Комитет за жалби за етнички еднаков третман и Одборот за полова рамноправност со цел подобро исполнување на париските принципи.

#### **III.2.2.1. Структура на Одборот за еднаков третман**

##### **Членовите на Одборот**

Одборот има 12 членови, од кои тројца (Претседателството) се судии, а другите девет имаат магистерски дипломи по право. Сите членови треба да имаат специјалистички познавања од легислативата за еднаков третман и законите за уредувањето на пазарните услови. Претседателството се состои од претседателот и двајца заменици на претседателот. Сите членови се именувани од страна на Министерството за труд, тројца по предлог на Министерството за родова еднаквост и тројца со директен предлог од Министерот за труд. Составот на Одборот треба да се одразува со родова рамноправност меѓу членовите. Мандатот на членовите е тригодишен.

##### **Секретаријат на ОЕТ**

Во рамките на Одборот за еднаков третман функционира Секретаријатот кој има помошна улога за ОЕТ. Секретаријатот има задача да ги подготви случаите за седниците на Одборот. Тој обезбедува телефонска помош и советување за тоа како може да се покренат случаите пред Одборот. Секретаријатот исто така одговара на општи прашања од страна на релевантните институции и клучните чинители.

ОЕТ е надлежен за случаи на дискриминација кои потекнуваат главно од прашањето на пазарот на трудот и работните односи, и тоа по сите основи на дискриминација. Надвор од пазарот на трудот, Одборот може да ги третира само случаите на дискриминација по етничка, по расна или по родова основа. Најголемиот дел од неговата работата е поврзан со прашањето на дискриминација по основа на пол, етничка припадност, возраст и хендикеп, со многу мал удел на случаи на дискриминација по другите основи. ОЕТ во текот на нејзината работа ги категоризира случаите во три групи: првата основана на род, втората на

расна или етничка припадност и третата на основа на возраст, сексуална ориентација, политичко уверување, социјално потекло и религија. Само мал дел од случаите кои ги третираше досега Одборот биле со повеќекратна дискриминација.

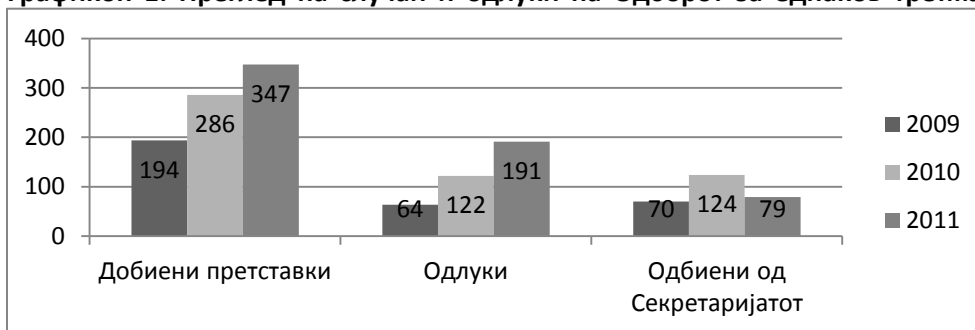
**Графикон 1. Одлуки по основи на дискриминација**



Извор: Годишен извештај 2011 г. на Одборот за еднаков третман

Одборот за еднаков третман има надлежности за постапување по индивидуални претставки за дискриминација, но со помалку функции за промоција, креирање политики, набљудување или истражување. Одборот може да донесе завршни и обврзувачки одлуки и одредени мерки за санкционирање. При непочитувањето на одлуките на Одборот, случајот може да се проследи до судот во име на подносителот на претставката. Одборот има право и со своја иницијатива да покрене постапка за утврдување дискриминација.

**Графикон 1. Преглед на случаи и одлуки на Одборот за еднаков третман**



Извор: Годишен извештај 2011 г. на Одборот за еднаков третман

### **III.2.3. Парламентарниот Омбудсман на Данска**

Третиот столб на национални институции за човековите права во Данска е Народниот правобранител којшто е назначен од страна на парламентот. Институцијата Омбудсман во Данска е основана во 1954 година врз база на шведскиот модел. Таа е регулирана со Законот бр. 473 од 1996 година.

Омбудсманот има надлежности да постапи по претставки за дискриминација кои се однесуваат на јавната администрација, вклучувајќи ги државните и локалните органи и другите јавни тела, освен судовите. Тој оценува дали лицата или институциите во рамките на нивните надлежности постапуваат според пропишаните правила или прават прекршувања на нивните овластувања. Една од поважните функции и задачи на Народниот правобранител во Данска е и набљудувањето на работата на јавната администрација преку надзор и посети на институции, како: казнено-поправните домови, притворните единици, затворите, психијатриските домови и сл., потоа надзор на третманот на лицата со хендикеп и нивниот пристап до јавните објекти и институции. Омбудсманот има ингеренции да постапи по индивидуални претставки кои се однесуваат на јавната администрација. Претставките треба да се решат не подоцна од 12 месеци од добиената претставка. Во посебни случаи овој рок може да биде продолжен. Претставките треба да се поднесат во писмена форма и можат истовремено во прилог да содржат дополнителна важна документација во врска со случајот. Омбудсманот не може да донесе завршни одлуки и да изрече санкции, но неговата улога повеќе е насочена кон корекција на работата на државните органи и да им даде мислења и препораки на истите за мерките кои треба да ги преземат за да ги отстранат недостатоците и грешките.

Парламентарниот Омбудсман на Данска во неговиот состав брои околу 100 вработени. Според неговиот годишен извештај во 2011 година, имало вкупно 88 вработени во неговата канцеларија. Омбудсманот се избира од страна на Данскиот парламент и мора да биде дипломиран правник. Освен него, во институцијата има и 5 сектори и генерален секретаријат на чело со извршниот директор кои имаат надлежност за спроведување на оперативните задачи. На годишно ниво за реализација на предвидените задачи располага со буџет од околу 7 милиони евра<sup>15</sup>. Интензивно соработува со сите внатрешни институции и министерства, како и надворешни слични субјекти од повеќе држави.

---

<sup>15</sup>The Danish Parliamentary Ombudsman, Annual Report 2011. Copenhagen, 2012.

### **III.3. ГЕРМАНИЈА**

Човековите права во Германија се заштитени од страна на Уставот на државата кој ги гарантира сите човекови права од Универзалната декларација на ОН за човековите права. Земјата ги има ратификувано и повеќето меѓународни договори за човековите права. Извештаите од страна на различни организации потврдуваат високо ниво на усогласеност и почитување на човековите права и еднаквоста, но сепак има одредени забелешки на неколку прашања, иако ретко се случуваат и најчесто се казнуваат, како што се прекршување на овластувањата и користење прекумерна сила од страна на полицијата, како и лошиот третман на бегалците и имигрантите.

Две се главните национални институции за промоција и заштита на човековите права во Германија: Германскиот институт за човековите права и Федералната агенција против дискриминација.

#### **III.3.1. Германски институт за човековите права**

Основан во март 2001 година врз база и по препораките на париските принципи, Германскиот институт за човековите права (Deutsches Institut für Menschenrechte) зазема значајна улога во тоа што претставува негова цел, промоција на еднаквост и заштита на човековите права. Одлуката за основање е донесена од Германскиот федерален парламент во декември 2007 година. Претходно во Германија имаше широка мрежа на локални и регионални канцеларии кои работеа на прашањето на еднаков третман и недискриминација.

Институтот е надлежен да постапува по случаи по сите основи на дискриминација. Во исполнувањето на неговите задачи за промоција на човековите права има важна улога како советувач на сите институции, вклучувајќи ја јавната администрација на локално и на федерално ниво и граѓанските организации. Таа работи во промоција на човековите права, подготвува истражувања и студии, едукативни настани и нуди советување во креирање политики по прашањата поврзани со човековите права на домашен и на меѓународен план. Едукацијата за човековите права е од клучните активности на ГИЧП. Тој испорачува семинари за различни целни групи, новинари, академски работници, пратеници, државни службеници и други. Од 2009 година Институтот е надлежен за набљудување на спроведувањето на Конвенцијата на ОН за правата на лицата со хендикеп. Тој одблиску соработува со различни домашни и странски институции и организации.

Работата на Институтот се финансира од државни фондови од страна на неколку федерални министерства. Тој исто така за реализација на неговата мисија и активностите генерира и дополнителни надворешни средства.

### III.3.1.1. Структура на ГИЧП

Германскиот институт за човековите права во неговиот состав има извршна канцеларија и одбор на старателите кои комплементарно ги извршуваат нивните задачи.

Во **извршната канцеларија** се вработени над 50 лица под раководство од страна на Одборот на директорите составен од четири члена: извршниот директор, заменик-директор и двајца помошници на директорите. Другите вработени се распределени во различни сектори, како: национален мониторинг, политики за човековите права, едукација за човековите права, комуникации и администрација.

**Одборот на старателите** на ГИЧП брои тринаесет членови со право на глас и пет дополнителни членови без право на глас во седниците на Одборот. Со Одборот претседава претседателот и двајца негови заменици кои се избрани од страна на самиот одбор од редот на неговите членови со мандат од четири години. Членовите се избираат по предлог на различни институции. Членовите со право на глас треба да се избераат според следниот принцип: тројца претставници на Форумот за човековите права, двајца членови од Комитетот за човековите права и хуманитарна помош на германскиот федерален парламент, еден претставник назначен од Канцеларијата на комитетот за миграција, бегалци и интеграција на федералната влада, еден член делегиран од страна на Германскиот совет за хендикеп и шест претставници избрани од страна на Генералното собрание на Институтот, од кои најмалку еден треба да доаѓа од академијата и науката.

Дополнително, Одборот на старателите има уште пет членови без право на глас кои доаѓаат од редовите на централната федерална власт. Еден член назначен од страна на Федералната канцеларија за надворешни работи, еден член од федералното Министерство за правда, еден од федералното Министерство за економска соработка и развој, еден од федералното Министерство за труд и социјални работи, како и еден претставник номиниран од страна на Бундестагот.

Актуелниот состав на Одборот одговара на горенаведените критериуми и правила со што како членови се избрани академски работници и универзитетски професори, претставници на институциите со големо искуство во полето на човековите права, некои од нив и со меѓународно искуство во работа во институции и тела во рамките на ОН и на ЕУ.

### III.3.2. Федерална агенција за антидискриминација

Покрај Институт за човековите права, во Германија како национален механизам за недискриминација и еднаквост функционира и Федералната агенција за антидискриминација. Таа е основана во 2006

година со донесување и стапување во сила на Законот за општ еднаков третман.

Една од главните карактеристики и надлежности на Агенцијата е градење и зајакнување на мрежата против дискриминација на локално и на регионално ниво. Таа има овластувања да постапува по случаи на дискриминација по сите основи и области. Има надлежност да прифаќа индивидуални претставки, меѓутоа нема можност да донесува конечни одлуки. Во Германија надлежноста за директно постапување и одлучување по случаи на дискриминација, покрај другото, ја имаат ексклузивно судовите. Имајќи го предвид овој факт, Агенцијата на жртвите од дискриминација може да им обезбедува советување и информирање за можностите кои ги имаат тие за заштита на нивните права. Таа не нуди директна правна помош, но индиректно ги упатува странките до надлежните органи. Агенцијата со странките контактира на редовна основа и методи, како што се е-пошта, телефон или со директни средби во канцеларијата. Федералната агенција за антидискриминација во Германија во полето на заштита на еднаквоста соработува и со локалните и со регионалните канцеларии, особено од аспект на директна комуникација и постапување по индивидуални претставки од страна на субјектите кои доаѓаат од нивната средина или регионот.

Годишниот буџет за покривање на трошоците на Агенцијата изнесува околу две и пол милиони евра. Агенцијата поднесува извештај за состојбата на дискриминацијата во Германија пред Бундестагот секои четири години. Но, таа на редовна ја информира јавноста и релевантните институции за состојбите со дискриминација и еднаков третман.

### **Структура на Агенцијата**

Структурата на Федералната агенција за антидискриминација во Германија е организирана на две нивоа. Првото ниво ја сочинува Извршната канцеларија со околу 30 вработени во нејзината администрација. На второ ниво се наоѓа Советот на агенцијата кој претставува дополнителна вредност на Извршната канцеларија. Во советот членуваат 10 претставници на социјални групи и граѓански организации, како и стручњаци за прашањата за човековите права и недискриминацијата. Десетте советнички места се распределени рамноправно со ист број претставници на мажи колку и жени. Членовите не мора да имаат специфична професионална подготовка, освен општите услови кои треба да се имаат предвид, како идеолошката и политичката плуралност и вклученоста на претставници од граѓанскиот сектор, академијата, медиумите и политиката.



## III.4. ИРСКА

Во Ирска актуелно се активни неколку механизми за заштита на човековите права, и тоа Комисијата за човековите права и еднаквост на Ирска, Трибуналот за еднаквост и Народниот правобранител.

### III.4.1. Комисија за човековите права и еднаквост на Ирска

Комисијата за човековите права и еднаквост на Ирска во актуелната форма и структура е релативно нова институција, меѓутоа нејзините основи се поставени неколку години порано. Имено, таа формално се основа во април 2013<sup>16</sup> година со одлука на Ирската влада во октомври 2013 година за да се спојат двете дотогаш постоечки институции, Комисијата за човековите права на Ирска и Авторитетот за еднаквост. Целта на ова фузија на институциите беше промоцијата и заштитата на човековите права да се направи на што поефикасен, поефективен и кохерентен начин.

Иако беше предложена порано во 1996 година, КЧПИ се основа како дел од „*Good Friday Agreement*“<sup>17</sup> од 10 април 1998 година со кој меѓу другото се бараше и основање на Комисијата за човековите права на Ирска, како и Комисијата за човековите права на Северна Ирска. Иако двете функционираат во промоција и заштита на човековите права во две одделни јурисдикции, тие исто така работат заедно за подобрување на условите и состојбите со дискриминацијата во островот на Ирска како целина. Авторитетот за еднаквост беше независна институција основана во октомври 1999 година со Законот за еднаквост во работата донесен во 1998 година, како замена на дотогашната Агенција за еднаквост во работата, додека Комисијата за човековите права на Ирска се основа врз основа на Статутот во 2000 година за промоција и заштита на човековите права на сите граѓани во Ирска. Денеска двете сплотени институции КЧПИ и АЕ функционираат под називот Комисијата за човековите права и еднаквост на Ирска.

Новоформираната комисија во себе целосно ги интегрира надлежностите на претходните тела и нивните дотогашни карактеристични области и основи на дискриминација, кои многу често биле слични или исти. Со ова комисијата сега има задачи и надлежност за постапување по сите прашања за заштита на човековите права.

Главна задача на Комисијата е промоција и јакнење на јавната свест за човековите права, следење на адекватноста и подобрување на

<sup>16</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/PR13000136>

<sup>17</sup> „*Good Friday Agreement*“ беше потпишан на 10 април 1998 година од страна на Британската влада и на Ирската влада, како и од страна на главните политички партии вклучени во конфликтот во Северна Ирска, вклучувајќи ги и Унионистичката партија на Улстер, Демократската партија на Улстер, Прогресивната унионистичка партија, Коалицијата на жените на Северна Ирска, партијата Алијанса за Северна Ирска, ШинФејн и Социјалдемократската партија и Лабуристичката партија.

ефективноста на законодавството и политиките поврзани со човековите права. Таа исто така има советодавна функција и им дава препораки на владата и на другите државни институции, во своја иницијатива, на барање на владата или на другите институции. Комисијата не постапува по индивидуални претставки за случаи на дискриминација, но може во одредени случаи да даде правна помош и советување за странките. Понатаму, Комисијата е отворена институција за јавноста и блиску соработува со другите институции, како со народниот правобранител и судовите. Таа игра важна улога и во едукација на општеството за прашањата на човековите права и еднаквоста. Една од нив е и истражувањата и публикациите на темата на недискриминација и еднаквост. Меѓу другото, дел од нејзината работа се посветува и на промоција на интеграцијата на емигрантите и другите малцинства во ирското општество, да го негува дијалогот меѓу различните култури и толеранцијата, како и прифаќање на различноста и позитивните врски помеѓу припадниците на различните групи.

Комисијата за исполнување на нејзините стратешки цели и задачи соработува и со други национални и меѓународни институции и организации. Таа пристапува со посебен фокус кон соработката во рамките на „заедничкиот комитет“ составен од претставници на Комисијата за човековите права на Ирска и Комисијата за човековите права на Северна Ирска, каде што заеднички се определуваат и се пристапува кон развивање одредени приоритети за еднаквост и толеранција на ниво на целиот остров на Ирска.

Комисијата за своите активности и резултати поднесува годишен извештај пред Собранието, не подоцна од 31 март.

### **Структура на Комисијата**

Со спојувањето на двете институции и постојниот кадар и вработените преминаа во новоформираната Комисија за човековите права и еднаквост на Ирска. Комисијата во нејзините редови има околу 60 вработени. Нив ги води директор избран од страна на Одборот на комисијата. Извршната канцеларија е поделена во две одделенија: Истражување, политики и промоција кој ги третира индивидуалните барања, советување и правна помош за странките и Секторот за правни услуги и администрација.

Комисијата исто така има и одбор кој брои 14 члена. Актуелните членови беа именувани од страна на Министерството за правда и реформи во правото во април 2013 година со самото основање на Комисијата. Сите актуелни членови имаат големо искуство по прашањата на човековите права и недискриминацијата или во специфичните области на права. Искуството и познавањето на проблематиката на дискриминација е неопходно за именување на членовите. Повеќето од

сегашните членови се академски работници или лица вклучени на високо ниво на одговорности и задачи во различни универзитети, институции и организации.

Комесарите, како и вработените во извршната канцеларија, нивните надлежности и обврски ги извршуваат во рамките на законските акти, уредбите за државните службеници и вработените во јавната администрација, како и правилниците кои се донесени посебно за начинот на функционирање и однесување при извршување на нивните задачи.

### **III.4.2. Трибунал за еднаквост**

Трибуналот за еднаквост на Република Ирска е независен државен орган основан за постапување или посредување при жалби за дискриминација. Тој се занимава со сите жалби или претставки за дискриминација во вработувањето и работните односи и пристапот до добра и услуги кои спаѓаат под двата закони за еднаквост, и тоа: Законот за еднаквост во работните односи и Законот за еднаков статус кои ја регулираат дискриминацијата во работните односи, вклучително вработувањето, правичниот надоместок, работните услови, обука и искуство, отпуштање и вознемирување, вклучувајќи го и сексуалното вознемирување, потоа, дискриминацијата надвор од работното место, продажбата или давањето под кирија на сопственост, трговските услуги, домување и образование, транспорт, културни активности и неколку други области.<sup>18</sup>

Трибуналот на еднаквост и Авторитетот за еднаквост се две сосема одделни организации. Авторитетот за еднаквост е статутарно тело со надлежност за работа во насока на елиминирање на дискриминацијата, промоција на еднаквоста на можности и обезбедување информации за јавноста за законодавството поврзано со еднаквоста. Авторитетот за еднаквост може да советува и да помогне во упатувањето на странката до Трибуналот, но нема надлежности да решава во однос на конкретен случај.

#### **III.4.2.1. Надлежности на Трибуналот**

Трибуналот за еднаквост истражува или посредува по претставки за дискриминација според постојното законодавството за еднаквост. Посредниците на трибуналот им помагаат на странките да постигнат договори со преговори кои се правно обврзувачки за странките. Кога странките се противат на посредување или кога тоа не е возможно, случајот ќе биде истражуван од страна на службеник на Трибуналот за еднаквост, кој ќе ги сослуша доказите од двете страни и ќе

<sup>18</sup> Employment Equality Acts (1998-2011) и Equal Status Acts (2000-2011)

одлучи врз нивна основа за случајот. Епилогот од оваа истрага и одлуката што ја донесува службеникот исто така се обврзувачки. За да биде разгледан еден конкретен случај за утврдување наводна дискриминација од страна на Трибуналот за еднаквост, главен предуслов е подносителот на претставката да го известил и да се обидел да ја реши ситуацијата со лицето или институцијата која наводно дискриминира. Доколку подносителот на жалба не е задоволен со добиениот одговор или пак воопшто не добива одговор во рок од еден месец од укажувањето за дискриминација, тогаш може да побара да ги оствари неговите права од работниот однос пред Трибуналот за еднаквост. Претставката пред Трибуналот треба да биде поднесена во рок од шест месеци од актот или дејствието на дискриминација, но заради оправдани причини овој рок може да биде продолжен до дванаесет месеци. Сите исходи и одлуки на Трибуналот се објавуваат, освен во чувствителни случаи кога може да не се објавуваат имињата или личните податоци на странките. Одлуките на Трибуналот најчесто содржат законски санкции и мерки спрема странките, како: надоместок на штета, наредба за правичен надоместок или еднаков третман, или други специфични дејствија.

Против одлуките на Трибуналот, во рок од 42 дена од донесување на истите, може да се поднесе жалба до Судот за работните односи за случаи на вработување и пензии и до Окружниот суд за случаи на еднаков третман.

Од 2012 година по предлог на министерот за работа, претприемништво и иновации во Ирска се формира единствена алка за спроведување на правата од работен однос на граѓаните, Комисијата за работни односи. Предлогот беше во оваа комисија да се соберат на едно место сите постојни служби за работни односи, како Комисијата за работните односи, Трибуналот за еднаквост, Службата на комесарот за права, Националниот авторитет за правата на вработување и првостепените функции на Трибуналот за жалби по вработување.

## III.5. СЕВЕРНА ИРСКА

### III.5.1. Комисија за еднаквост за Северна Ирска

Комисијата за еднаквост за Северна Ирска е независен државен орган основан со Законот за Северна Ирска<sup>19</sup> во 1998 година. Таа има за цел унапредувањето на еднаквоста, промовирањето на еднаквите можности и добрите односи помеѓу луѓето коишто живеат таму. Таа се бори за заедничка Северна Ирска како интегрирано и инклузивно место, општество каде што разликата се почитува и цени врз основа на еднаквост и праведност за целата заедница.

Комисијата како дел од нејзините главни улоги работи кон елиминирање на дискриминацијата, промовирање на еднаквоста на можности и поттикнување на добрите практики, промовирање на афирмативните/ позитивните мерки, на добрите односи помеѓу луѓето од различни расни групи, надгледување на спроведувањето и ефективноста на законските обврски на државните власти за промовирање еднаквост и добри односи. Таа заедно со Комисијата за човековите права на Северна Ирска го следи спроведувањето на Конвенцијата на ОН за правата на лицата со хендикеп.

На 1 октомври 1999 година Комисијата за еднаквост на Северна Ирска ги презеде функциите кои претходно беа вршени од страна на Комисијата за расна еднаквост на Северна Ирска, Комисијата за еднакви можности на Северна Ирска, Комисијата за правично вработување и Советот за хендикеп на Северна Ирска.

#### Надлежности на Комисијата

На Комисијата за еднаквост на Северна Ирска ѝ се дадени широк спектар на надлежности и одговорности коишто вклучуваат неколку работи.

#### Советување и помош на жртвите на дискриминација

За лицата коишто сметаат дека се дискриминирани по основ на раса, боја, националност, социјално потекло, верско уверување или политичко мислење, пол, возраст, брачен статус, сексуална ориентација или хендикеп, Комисијата може да даде советување за можностите на заштита на нивните права. Во овие случаи Комисијата исто така може да ги претставува жртвите пред надлежните судови и да преземе улога на замешувач во постапката.

#### Истрага и спроведување

---

<sup>19</sup>Section 75 of the Northern Ireland Act 1998 (Стапува во сила на 01.01.2000 г. Предвидува статутарна должност институциите од јавната власт да преземаат разни функции и дејствија во врска со промоција и унапредување на еднаквоста во Северна Ирска.

Комисијата има надлежности да обезбеди усогласеност со легислативата, вклучувајќи и овластувања за истражување. Една од клучните нејзини цели е промовирање на афирмативните/ позитивните мерки и дејствија за да придонесе кон поголема еднаквост во вработувањето и на општеството во целина. Како резултат на нејзините истражувања, Комисијата може да влијае во подобрувањето на политиките и практиките таму каде што е потребно, преку употреба на известувања за недискриминација, правнообврзувачки договори или упатства во некои случаи.

Законот за правично вработување во Северна Ирска, меѓу другото, ги обврзува работодавачите од јавниот и од приватниот сектор со дополнителни правила за регистрација, следење и ревизија на составот и практиките на вработување кај нив со што на Комисијата ѝ се дадени овластувања за надзор на овие обврски на работодавачите.

### **Промоција на еднаквоста и добрите односи**

Комисијата ги комбинира своите надлежности за спроведување со активности за промовирање и поттикнување практики на добри еднакви можности. Таа обезбедува информативни и советодавни услуги, како и обука за да им помогне на работодавците, синдикатите, давателите на услуги, невладините организации и други. КЕСИ издава публикации и кодекси за работа кои обезбедуваат насоки и поставуваат стандарди за праведност и еднаквост во областите како што се вработување, еднакви плати, домување и обезбедување добра и услуги.

Комисијата, исто така, иницира јавни едукативни кампањи за подигнување на јавната свест за правата за еднаквост и работи во партнерство со други институции и организации за да помогне во изградбата на еднакво општество.

### **Истражување**

За да обезбеди релевантни информации за прашања на еднаквоста, Комисијата за еднаквост за Северна Ирска спроведува бројни истражувања или дава финансиска поддршка на истражувања преземени од страна на другите институции и организации.

### **Надзор на јавниот сектор**

На Комисијата со закон и се дадени значајни должности за следење и подобрување на работата на државните органи во врска со тоа како тие ги извршуваат своите функции и како се справуваат со јавноста. Овие должности се однесуваат на промоција на еднаквите можности врз основа на возраста, брачниот статус, инвалидност, политичкото мислење, расата, религиозните верувања, полот, сексуалнат ориентација и

промовирање на добрите односи. Овие должности спрема јавните власти вклучуваат подготовка и преглед на шеми за еднаквост, спроведување процена на влијанието врз еднаквоста, вклучувајќи и консултации, како составен дел од процесот на креирање политики.

### **Следење на спроведувањето на законите**

Комисијата за еднаквост на Северна Ирска го набљудува спроведувањето на законите, особено во делот на еднаквоста и човековите права и дава препораки до владата за тоа како тие може да се подобруваат.

### **Организациска структура**

Комисијата за еднаквост на Северна Ирска функционира во две нивоа на органи, и тоа Одборот на комесарите и Извршната канцеларија.

Одборот на комесарите е највисоко тело кое е одговорно за следење на работата на Извршната канцеларија и креирање на нејзините планови и политики за работата на Комисијата. Во одборот членуваат 17 комесари претставници од различни институции и организации. Тие се назначени од страна на државниот секретар на Владата на Северна Ирска со мандат од 3 години со можност за еден повторен избор.

Извршната канцеларија на Комисијата ја сочинуваат четири сектори водени од извршниот директор.

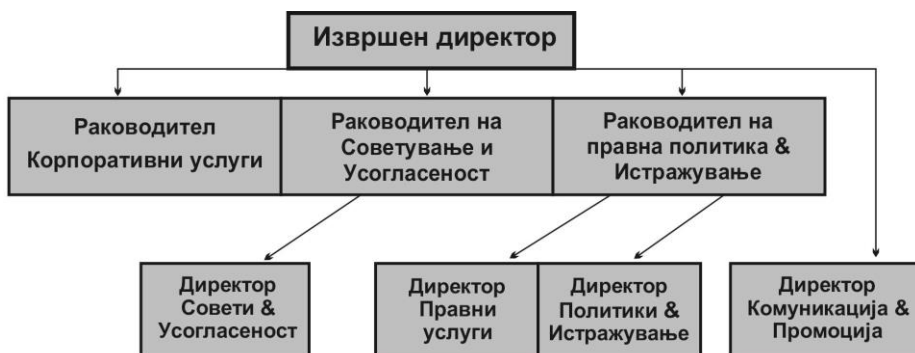
Првиот сектор на Комисијата е **Советување и усогласеност**. Овој сектор обезбедува советодавна помош, обуки и поддршка за усогласеност со постојното законодавство на работодавците и добавувачите на услуги за сите аспекти на нивните законски обврски за еднаквост, вклучувајќи и правилници за работа и добри практики и односи.

**Правна помош, политика и истражување** е вториот сектор кој е фокусиран на јавната политика, истражување и евалуација, заедно со работата на конкретни случаи и истраги. Овој сектор дава мислења и препораки за јавната политика, вклучително и следење и давање препораки за реформи и подобрување на законите за еднаквост и заштита од дискриминација.

Секторот **Комуникации и промоција** е одговорен за ангажирање и комуникација со засегнатите страни, односите со медиумите, јавните ангажмани, кампањи и маркетинг.

Секторот **Корпоративни услуги** има сеопфатна организациска улога за поддршка на работата на Комисијата. Таа им помага на другите

сектори во нивната надворешна испорака на услуги. Секторот е одговорен за корпоративно управување, стратешко планирање, бизнис-ефикасност и заеднички служби.



### III.6.2. Комисија за човековите права на Северна Ирска

Комисијата за човековите права на Северна Ирска е независна национална институција за човековите права на Северна Ирска со статус А на акредитација од страна на Обединетите нации (ОН). КЧПСИ е основана и финансирана од страна на владата на Обединетото Кралство, но е самостоен државен орган кој работи во целосна согласност со париските принципи на ОН.

Комисијата за човековите права на Северна Ирска е формирана во 1999 година со посебен закон, а како резултат на усвојувањето на „*Good Friday Agreement*“. Нејзините овластувања и обврски се одредени со закон и согласно париските принципи. Таа е надлежна да го следи почитувањето и унапредувањето на човековите права од страна на владата и другите јавни институции во Северна Ирска. Понатаму, Комисијата ги разгледува и придонесува кон подобрување на законите, политиките и практиките на еднаквост и недискриминација и ја советува владата за тоа што треба да се направи за заштита на човековите права во Северна Ирска. Таа исто така има улога и да им помогне и да ја подигне свеста на граѓаните за нивните човекови права и она што тие можат да направат ако нивните права се негираат или се повредени.

Во рамките на Комисијата членуваат осум комесари. Тие се назначени од страна на државниот секретар за Северна Ирска ангажирани преку јавен оглас и доаѓаат од различни професии и искуства. Тие главно ги одразуваат и претставуваат заедниците кои живеат во Северна Ирска.



Комесарите се обврзани да работат во согласност со Правилникот на управување донесен од страна на Комисијата и политиките кои се однесуваат на нивната улога и функција. Тие треба да постапуваат на професионален начин во извршувањето на нивните улоги и одговорности и имаат должност да работат во најдобар интерес на Комисијата во однос на јавноста и граѓаните, без оглед на нивната возраст, верското убедување, политичкото мислење, расата, полот, брачната состојба, бојата на кожата, етничката припадност, сексуалната ориентација или хендикеп. Комисијата за нејзиното функционирање и извршување на задачите располага со годишен буџет од околу 2 милиони евра, главно донација од страна владата на Северна Ирска.

Комисијата за човековите права на Северна Ирска за реализација на нејзините цели и задачи има потпишано голем број договори за соработка и континуирано соработува со сите домашни институции за заштита на човековите права и промоција на еднаквоста, но исто така е активна и во соработката со меѓународните институции и мрежи.

## **III.6. СРБИЈА**

Имајќи ја предвид неодамнешната историја на конфликти и распадот на поранешната Социјалистичка Федеративна Република Југославија, правниот систем на Србија беше поставен пред сериозни предизвици од аспект на заштита на човековите права и слободи. Денеска се забележува одреден напредок и санација на направените штети, особено со напорите и дефинираната евроинтегративна агенда на земјата. Меѓутоа и според најновите извештаи и истражувања се забележуваат одредени стагнации во неколку полиња, како: нивото на исполнување на економските, социјалните и културните права на граѓаните, подобрувањето на некои политички и граѓански права, како и назадувањето на неколку други, нивото на реформи во судството, стагнацијата на ниско ниво на владеење на правото, недостатокот на административни реформи, особено во поглед на деполитизација и департизација на администрацијата и други. Слабите институции, супремацијата на политичката волја и популизмот над владеењето на правото, медиумските војни, бирократијата и формализмот претставуваат најголема пречка за поголемо почитување на човековите права и владеење на правото во Србија.<sup>20</sup>

### **III.6.1. Комесар за заштита на еднаквоста**

Комесарот за заштита на еднаквоста е независно, автономно и специјализирано тело основано во 2010 година од страна на Народното собрание на Србија врз база на Законот за спречување дискриминација од 2009 година.

#### **Задачи и надлежности**

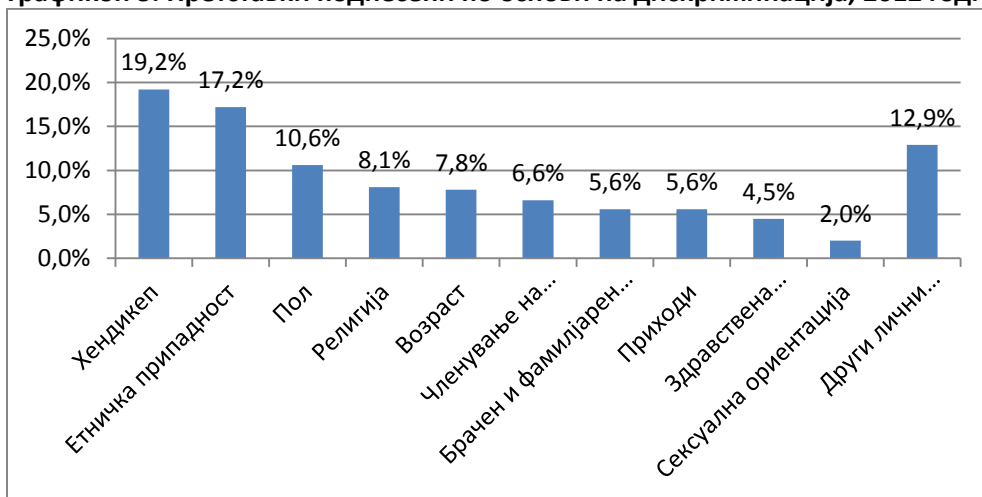
Една од основните прашања за кои е надлежен комесарот за заштита на еднаквоста во Србија е прифаќањето и постапувањето по добиените претставки и жалби за дискриминација. Тој ги разгледува истите и врз основа на фактичката состојба може да даде мислења и препораки за конкретните случаи на дискриминација и да преземе други мерки предвидени со закон. Меѓутоа мислењата и препораките донесени од страна на комесарот не се конечни и обврзувачки. Понатаму комесарот има обврска да ја информира странката која се жали за неговите права и можноста за преземање други мерки за заштита на неговите права, како на пример да поднесе тужба во судска процедура

---

<sup>20</sup> Protector of citizens, 2012 Annual report, Belgrade, 2013

или друга заштитна постапка. Тој исто така со негова дозвола има надлежност да покрене своја иницијатива за судска заштита на правата на странката која се жали на дискриминација. Институцијата Комесар за заштита на еднаквоста има надлежност да постапува по случаи на дискриминација по сите основи и области.

Графикон 3. Претставки поднесени по основи на дискриминација, 2012 год.



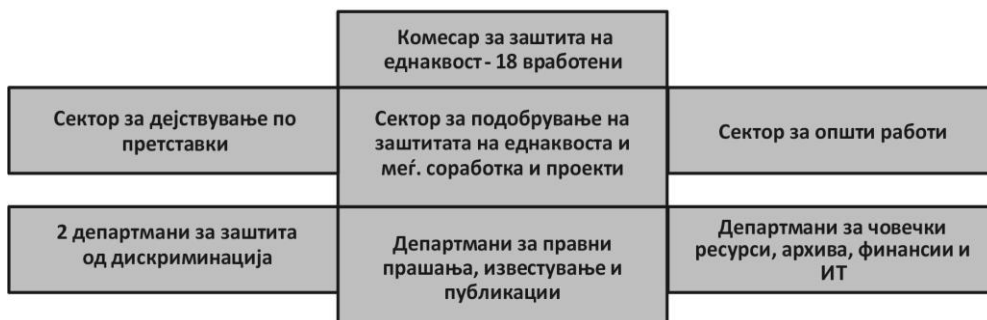
Комесарот работи и на подигнување на јавната свест и едукацијата за недискриминација и еднаквост, да го набљудува спроведувањето на постојните закони и другите акти и да им предложи на релевантните институции подобрување на мерките за заштита на човековите права.

За неговите спроведени активности и постигнати резултати на годишно ниво комесарот поднесува годишен извештај пред Народното собрание. Наедно институцијата известува и за генералната состојба во полето на заштита на еднаквоста и дискриминација на ниво на држава.

### Структура на институцијата Комесар за заштита на еднаквоста

Подолу е претставена организациската структура и прегледот на ангажирани службеници во канцеларијата на Комесарот (ноември 2012 г.). Таа е составена од околу 50 вработени распределени во неколку нивоа и сектори, како: Канцеларијата на Комесарот за заштита на еднаквоста, секторот за постапување по претставки, Секторот за подобрување на заштитата на еднаквоста, меѓународната соработка и проекти и Секторот за општи работи.

### Структура на КЗЕС



Со цел да се придонесе кон подобра комуникација и хармонизација на работата на Комесарот, како и да се даваат совети за неговото подобро функционирање, постои конзорциум кој се состои од страна на самиот комесар, неговите помошници и раководителот на канцеларијата.

Во постапки и разгледување на индивидуалните претставки главната одговорност и улога ја има секторот за постапување по претставки, односно Комисијата за претставки. Комисијата е формирана од страна на пет членови вработени како државни службеници во други институции со мандат од пет години, со право на повторен избор. Таа има претседател кој е избран помеѓу членовите од нејзините редови.

Годишниот буџет кој се обезбедува за функционирање на Комесарот изнесува околу 800 илјади евра, главно државни средства. Но, институцијата добива и дополнителни средства од странски донатори за спроведување на неколку проекти.

#### Постапка за утврдување дискриминација

Лицата кои сметаат дека им се прекршени одредени права или се дискриминирани можат да поднесат свои претставки пред Комесарот. Претставките треба да се поднесат во писмена форма, лично на рака во канцеларијата на Комесарот, преку пошта, е-пошта, факс или усно со запис. Претставките треба да бидат потпишани од лицето кое ја поднесува бидејќи Комесарот не може да постапува по анонимни претставки.

### III.6.2. Народен правобранител на Србија

Институцијата Народен правобранител во Република Србија е воспоставена врз основа на позитивните практики од другите земји кои го користат овој механизам за заштита на човековите права. За првпат во правниот систем на земјата Омбудсманот се воведува во 2005 година со донесување на посебниот Закон за Народен правобранител и со

направените измени на Уставот во 2006 година. Во 2007 година од Собранието на Република Србија официјално е избран првиот народен правобранител.

Како и во повеќето случаи, и тука Омбудсманот е независен и самостоен државен орган кој има надлежности за заштита на правата на граѓаните со тоа што ја набљудува работата на органи и институции кои вршат јавни овластувања. Во контекст на ова, Народниот правобранител се грижи јавните институции и државната администрација правилно и според закон да ги извршат нивните задачи и овластувања, со посебно внимание кон нивната етика, посветеност, непристрасност, професионалност, ефективност и почитување на правата и достоинството на странките и други принципи на администрацијата.

Народниот правобранител во Србија кој е буџетски корисник на земјата во 2012 година располагаше со годишен буџет од околу 1.400.000 евра којшто е околу 9 % поголем од буџетот од 2011 година во износ од 1.289.000 евра. Освен средствата поделени според Законот за буџет на Република Србија во 2012 година, Омбудсманот обезбеди и дополнителни средства во износ од околу 717.744 американски долари, како и 51.705 евра во вид на донации од страна на меѓународни организации.

**Табела 2. Активности на Народниот правобранител на Србија (2011 и 2012 г.)**

	<b>Видови на активности</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>Пораст во %</b>
1.	Број на примени граѓани/ странки	4.182	4.422	5,74
2.	Број на телефонски разговори со граѓани и обезбедени советодавни услуги	7.312	9.951	36,09
3.	Разни барања од граѓани надвор од претставки / жалби	648	888	37,04
4.	Број на претставки / жалби	3.639	4.474	22,95
5.	Број на успешно упатени постапки во текот на годината	2.944	3,957	34,41
6.	Број на поднесени иницијативи на легислатива	40	46	15,00
7.	Број на усвоени иницијативи на легислатива	1	12	1.100,00
8.	Број на истраги иницирани против институции	973	1.314	35,05
9.	Број на барања во кои институциите прифатиле и ги отстраниле недостатоците по добивање препораки	212	375	76,89

	при контролните процедури			
10.	Број на доставени препораки (во колективни и индивидуални случаи)	214	323	50,93
11.	Број на спроведени препораки	120	197	64,17
12.	Број на акти доставени до институциите	2.924	4.063	38,95
13.	Број на контроли и превентивни посети на институциите	132	150	13,64

Извор: Годишен извештај на Народниот правобранител, 2012 година

Народниот правобранител во извршување на неговата функција секогаш постапува независно и автономно. Омбудсманот во Србија се избира и разрешува од страна на Националното собрание на Република Србија, кон кое и има обврска за поднесување извештаи за неговата работа. Согласно на ова, до Народниот правобранител со претставки за заштита на нивните права може да се обрати секој граѓанин, српски државјанин, странец, лице без државјанство, бегалец, раселено лице, друштва или други правни лица кои сметаат дека се оштетени или обесправени со одреден акт или дејствие од страна на институциите.

Претставките пред Омбудсманот се поднесуваат и истите ќе бидат земени предвид само доколку странката се обидела претходно самата да ги оствари нејзините права со редовни правни мерки пред институцијата која наводно дискриминира.

Претставките можат да бидат поднесени во писмена форма или усно со записник во соработка со службите на канцеларијата на Омбудсманот. Тие треба да бидат пред сè јасни, едноставни и концизни. Во нив треба да бидат содржани најмалку податоци за подносителот на претставката, име и презиме, адреса и негови контакт-податоци, потоа називот на органот или лицето на кого се однесува претставката, описот на повредата на правото и фактите и документираните докази врз кои се базира претставката.

Народниот правобранител може да покрене административна постапка за утврдување на кршење одредени права или дискриминација по сопствена иницијатива, како и врз основа на претставки или барања од граѓани, организации и државни органи, од јавното обвинителство и други. Сите органи и институции имаат законски утврдена обврска да соработуваат со Омбудсманот во текот на неговата работа. Тие треба да му помогнат и овозможуваат пристап до нивните простории, информации и документација кога тоа е во интерес на постапката.

Доколку во текот на постапката се утврдува повреда на правата на граѓаните и нивна дискриминација, Омбудсманот може да даде

препорака за покренување дисциплинска постапка или пак разрешување на одговорните службени лица во рамките на институцијата. Во случаи кога во постапката се утврдува кривична одговорност, Омбудсманот е овластен да покрене постапка пред надлежниот суд.

Институцијата Народен правобранител има комплексна структура. На чело на институцијата стои самиот народен правобранител и неговиот кабинет, а се назначени уште четири негови заменици. Потоа институцијата има и генерален секретар којшто е одговорен за техничките и административните работи, исто така и неколку сектори и одделенија задолжени за оперативните задачи на институцијата, како Секторот за постапување по постапки, Секторот за унапредување за човекови и малцински права и Секторот за општи работи и повеќе одделенија во рамките на самите сектори.

### **III.7. АЛБАНИЈА**

Република Албанија како дел од балканското поднебје не беше исклучок од социјалните немири и граѓански конфликти во државата. Во 1997 година беше најголемиот предизвик за демократијата и човековите права. Тогаш, меѓу другото, како резултат на граѓанскиот конфликт, таму претрпеа штета и сите државни институции кои во тој период станаа нефункционални. Затоа во 1998 г. со стабилизација на внатрешните состојби самата држава, со помош и од меѓународната заедница, почнувајќи со донесувањето на новиот устав на земјата, се насочи кон ревитализација и зајакнување токму на нејзините институции, вклучувајќи ги и судовите, како и за првпат да се воспостави и институцијата Народен правобранител во Албанија. Со текот на годините и примената на реформите и западноевропски ориентираната агенда на земјата пристапи и кон подобрување на законодавството со измени и донесување на нови закони во сферата за заштита од дискриминација. На овој начин се воспоставија и други органи и посебни институции кои работат на прашањето на заштита на човековите права и промовирање еднаквост и недискриминација помеѓу сите граѓани.

#### **III.7.1. Комесар за заштита од дискриминација**

Владата на Република Албанија во февруари 2010 година го усвои Законот број 10-221 за „Заштита од дискриминација“. Врз основа на овој закон се основа институцијата Комесар за заштита од дискриминација, како независна институција којашто е надлежна за гарантирање на ефективната заштита на еднаквоста и од секое дејствие кое поттикнува дискриминација врз основа на пол, раса, боја, етничка припадност, јазик, сексуална ориентација, политички и верски уверувања, социјална, образовна или економска состојба, бременост, возраст, хендикеп, припадност на одредена група или која било друга основа на дискриминација.

Врз основа на законот за Заштита од дискриминација од 2010 година, главните надлежности кои ја сочинуваат работата на институцијата Комесар за заштита од дискриминација во Албанија се прифаќање и разгледување претставки од страна на субјектите кои претендираат дека се дискриминирани или поттикнуваат дискриминација, не само од страна на јавната администрација, туку и од приватните правни и физички лица.

Понатаму, Комесарот за заштита од дискриминација исто така реализира административни истраги во своја иницијатива и во врска со добиени информации од други субјекти за кршење на законските одредби, спроведува студии и истражувања и го следи спроведувањето на законот. Постапките на водење истраги за кршење на правата и Законот за заштита од дискриминација се проследени со препораки и во случај за непостапување по нив се преземаат други законски мерки и



санкции. Врз основа на барањето на судот, во одредени случаи и потреби комесарот може да достави и мислење во врска со прашањата поврзани со дискриминација, може да го застапува подносителот на претставката пред судските органи со дозвола од самиот суд.

### **Постапување по претставка**

Постапката пред Комесарот започнува со поднесување претставка од страна на едно лице или група лица кои претендираат дека се дискриминирани, или пак од страна на здружение или организација која претендира дека постои дискриминација над припадниците на целната група која ја претставува таа.

Претставките треба да бидат поднесени во писмена форма, во одредени случаи се прифаќа претставката да се поднесе и усно доколку за истата се подготви записник. Таа треба да биде јасна и точна, да содржи доволно податоци за идентификација на самиот подносител, потоа и на субјектот против кого се поднесува истата. На неа треба да бидат образложени информациите околу фактичката состојба во која се случила наводната дискриминација. Заедно со претставката многу е важно да се поднесат и сите докази и документација со која може да бидат поткрепени изјавите на подносителот.

Примените претставки кои ги исполнуваат законските услови ќе бидат земени предвид и ќе бидат внесени во понатамошна обработка и разгледување од страна на канцеларијата на Комесарот. Постапката на истражување опфаќа собирање на потребните податоци и информации за конкретниот случај, преку доставување на барање за изјаснување на субјектот кон кого се упатува претставката, со сослушување на странките и сведоците, преку другите органи и институции кои располагаат со потребни информации и сл. Целата постапка Комесарот треба да ја заврши во рок од 90 дена од добивање на барањето за покренување на постапката.

Врз основа на резултатите од спроведената постапка Комесарот донесува одлука со која им налага на странките за да постапува или не постапува по одредени препораки и да преземе конкретни мерки за отстранување на дискриминацијата и нејзините последици. Доколку субјектот кон кој се упатени препораките не постапува по истите, Комесарот одредува казнена мерка со глоба, за која има законски рок од седум дена да биде повлечена доколку субјектот постапува по препораките. Последна мерка која може да ја презема Комесарот во случај кога субјектот не се придржува кон неговите препораки и одлуки и да не ја плати глобата во рок од три месеци и за истата не е поднесена жалба пред суд, е барањето од страна надлежните органи за забрана на вршење дејност за физичкото и правното лице.

Во текот на 2012 година пред Комесарот за заштита од дискриминација во Албанија се поднесени вкупно 90 претставки и се покренати 14 постапки со иницијатива на самата канцеларија на Комесарот. Во текот на 2011 година овој број бил вкупно 18, што значи дека се забележува пораст од шест пати. Одреден дел на претставките поднесени до Комесарот не се прифатени бидејќи биле надвор од законските надлежности на институцијата. Станува збор за вкупно 21 претставка од овој тип за што подносителите се навремено информирани за неможноста за постапување по истите и тие се советувани и упатени да се обратат до надлежните институции. Од претставките кои се обработени во најголем дел од нив (44 %) не било констатирана дискриминација, за 30 % било утврдена дискриминација, во 17 % без разлика што не се утврдена дискриминација се дадени одредени препораки и 9 % од случаите се решени со посредување.

Во рамките на исполнување на законските обврски и со цел поефикасно извршување на предвидените задачи, институцијата Комесар по нејзиното основање има донесено неколку важни документи за уредување на внатрешната организација. Најпрвин е донесен Правилникот за работа на Комесарот, потоа Етичкиот кодекс на институцијата, Формуларот на претставка за покренување административна постапка за утврдување дискриминација, како и Стратешкиот деловен план за периодот 2012-2015 година.

#### **Организациска структура на Комесарот за заштита од дискриминација во Албанија**



### **III.7.2. Народен правобранител на Албанија**

#### **Функција и надлежности**

Институцијата Народен правобранител или Омбудсманот во Република Албанија за првпат беше предвидено да влезе во правниот систем на земјата со Уставот од 28 ноември 1998 година. Веднаш потоа во февруари 1999 година беше донесен и посебниот Закон за Народниот

правобранител<sup>21</sup>, закон којшто е подготвен согласно законодавството на другите западноевропски земји, поточно институцијата е воспоставена врз основа на моделите и практиките на данскиот и на шведскиот Омбудсман.

Омбудсманот во извршување на неговата функција претставува посебна и независна институција од органите на јавната администрација на државата, како и судството, кој се води од принципите на еднаквост, професионалност, добро управување, транспарентност, веродостојност и независност. Тој ги брани правата, слободите и правните интереси не само на албанските, туку и на странските државјани, сите физички или правни субјекти, од можната дискриминација, од неправично постапување или непостапување во врска со нивните права од страна органите на јавната администрација, давајќи препораки, барања или предлози за отстранување на можните неправилности и прекршување на правата на граѓаните.

Секое лице коешто смета дека неговите права му се оспорувани со некој акт, постапка или непостапување од страна на административните органи на централно и на локално ниво може да поднесе претставка, барање или информација за разгледување на случајот до Омбудсманот. Граѓаните може да се обратат до неговата канцеларијата на различни начини, како со писмено барање или претставка, со усна изјава заведена преку записник, преку телефонските броеви, по пошта или електронска пошта. Народниот правобранител организира и отворени денови за директна комуникација со граѓаните.

По добиеното барање, претставка или информација канцеларијата на Омбудсманот истата ја обработува. Доколку се забележуваат одредени пропусти и недостатоци, се повикува подносителот да ги коригира или дополни истите. За претставките кои не се под јурисдикција на Народниот правобранител или не ги исполнуваат предвидените услови за покренување постапка, канцеларијата ја информира и упатува странката на другите можни постапки и органи пред кои може да биде третирана истата.

Претставките, барањата или информациите кои се поднесуваат до Народниот правобранител треба да бидат јасно формулирани и да содржат факти и аргументи кои го потврдуваат кршењето на правата на субјектот, непочитувањето на Уставот, законите и меѓународните акти со кои се гарантираат правата и слободите на граѓанинот.

Кога се собрани потребните информации за образложување на една претставка или барање, експертите, комесарите, како и Народниот правобранител поведуваат постапка за која се зазема конкретен став и

---

<sup>21</sup>Закон „За Народниот правобранител“ на Албанија, бр. 8454 од 04.02.1999 година

одлука, за да биде на крајот истата проследена со главниот инструмент на Омбудсманот, препораката.

Вреди да се спомене дека во 2012 година Омбудсманот постапил по претставки на граѓаните против државните институции во вкупно 1.368 случаи што изнесува 76 % од вкупните обработени претставки. Во нив се дадени препораки и упатства во нивна корист, односно како институциите да ги отстранат неправилностите. Од друга страна, врз основа на набљудувањето на работата на Народниот правобранител во 58 % од овие препораки дадени кон институциите истите се целосно спроведени.

### **Структурата на Народниот правобранител**

Народниот правобранител во Албанија се избира и разрешува од страна на Собранието со две третини од вкупните гласови. Неговиот мандат е со времетраење од пет години со можност за повторен избор.

Канцеларијата на Народниот правобранител е целосно независна. Организацијата, бројот на персоналот којшто работи во канцеларијата на Народниот правобранител и други прашања во врска со организацијата на канцеларијата се утврдуваат од страна на самиот народен правобранител. Тој кога е потребно може да ги именува и разрешува неговите советници, помошниците на комесарите и другите негови вработени во неговата канцеларија. Тој може да назначи советници или други надворешни стручњаци и соработници за извршување негови услуги за определен период на време.

Според утврдената организациска структура на Омбудсманот, неговата канцеларија е составена од три посебни сектори на чело на кои се назначени тројца комесари. Првиот сектор ги разгледува претставките против органите на јавната администрација во рамките на централната и на локалната власт и другите тела кои работат за нивна сметка. Вториот сектор ги разгледува претставките против посебните служби и институции, како полицијата, затворите, армијата и судската власт. Третиот сектор ги разгледува сите претставки кои не спаѓаат во рамките на претходните два сектори и којшто соработува со граѓанските организации и подготвува истражувања за состојбата со човековите права и слободи.

Посебна единица на Омбудсманот е и неговиот кабинет којшто е составен од советници на народниот правобранител, како и директорот на кабинетот. На чело на персоналот задолжен за поддршка и администрација на канцеларијата за извршувањето на техничките и оперативните активности на институцијата е поставен генерален секретар.

## Заклучоци и препораки

Во овој дел од истражувањето сумарно ги презентираме главните особини кои ги карактеризираат националните инструменти за заштита на човековите права и еднаквоста кои се дел од оваа студија. Нема да навлегуваме премногу во анализа на тоа дали одредените разлики и карактеристики се позитивни или не. Генералното мислење за сите институции е предмет на анализата дека тие се доследни на функцијата и одговорностите кои ги имаат. Најголем проблем е да се направи соодветна споредба помеѓу нив заради разликите во државно-правните уредувања, социо-политичките состојби и економската моќ на земјата каде се активни конкретните институции, како и искуството што го имаат истите.

Затоа тука се наведени сумарно добрите практики, јаките страни и позитивните аспекти на овие институции, со што се надеваме дека овие заклучоци ќе послужат како дополнително искуство и пример за новоформираните тела, како и тие коишто допрва ќе се основаат, а ќе дејствуваат во полето на заштитата на човековите права и борбата против дискриминацијата.

Солидната правна и законска основа врз која се гради институцијата е предуслов за успехот на нејзината работа. Институциите кои се предвидени со уставот на државата и се формирани врз основа на посебен закон и избрани преку транспарентен процес од страна на законодавниот дом на земјата, во принцип имаат поголема моќ и мандат за извршување на нивната функција. Понатаму, ова важи и за институциите кои се стабилни во поглед на мандатот (рокот на траење) и според можноста да бидат повторно избрани. Во овој контекст НИЧП кои се целосно политички и финансиски независни, транспарентни, професионални и одговорни се предодредени да бидат и подобри и помоќни институции.

Поголемиот број НИЧП имаат широк мандат, односно надлежности кои ги опфаќаат најголемиот дел или сите човекови права и слободи, како и сите основи и области на дискриминација. Тие исто така имаат широко отворени врати за соработка со другите институции и тела и истите имаат законска обврска да им овозможат пристап и помош во работата на НИЧП.

Како најбитна функција за поголемиот дел од нив е и мандатот да постапуваат по индивидуални претставки или пак со иницијатива на самата институција во конкретни случаи на дискриминација и непочитување на човековите права. Од овој аспект сите институции имаат надлежности целосно да го истражуваат случајот и според него да донесат мислење, одлука или препораки. Мислењата, одлуките и

препораките на дел од институциите имаат и обврзувачка моќ за спроведување на тоа што се бара со нив.

Во принцип, комисиите како НИЧП најмногу и блиску соработуваат со граѓанскиот сектор. Најчесто претставници на НВО се вклучени и во највисоките органи на комисиите. Меѓутоа, и кај другите институции не се исклучува оваа пракса.

Сите институции за заштита на човековите права и еднаквоста го следат спроведувањето на законската рамка за заштита од дискриминација и активно учествуваат во процесите на измени и подобрување на истата.

НИЧП имаат важна улога во зголемување на чувствителноста на прашањата на човековите права, еднаквоста и недискриминацијата. Тие работат на јакнење на јавната свест преку едукативни кампањи и промоција, како и на капацитетите на другите органи, организации и субјекти преку обуки и советувања.

Сите НИЧП се отворени за соработка и соработуваат со другите НИЧП во земјата или надвор од неа, како и со сите други органи, организации и субјекти кои имаат интерес и се вклучени во борбата против дискриминација. Тие и членуваат во меѓународни мрежи на механизми и институции за заштита на човековите права и еднаквоста преку што разменуваат искуства и донесуваат заеднички стратегии и политики за унапредување на човековите права и самите и НИЧП. Тие, а најчесто комисиите или комесарите типично соработуваат блиску со граѓанскиот сектор во различни заеднички иницијативи и проекти, во едукација и подигнување на јавната свест, во измена и подобрување на легислативата, во известување и градење заеднички стратегии и политики. Претставници на граѓанскиот сектор многу често се и членови на повисоките органи на НИЧП.

За успешно постигнување на поставените цели и работните задачи на НИЧП, многу важен фактор е и располагањето со соодветен буџет на финансиски и материјални средства, пред сè за обезбедување на потребните услови за работа во поглед на простории и кадар. НИЧП кои располагаат со доволен број од овие ресурси во принцип се најефикасни и независни.

Организациската структура и составот на кадарот во рамките на НИЧП претставуваат важен сегмент за институцијата и резултатите кои сака да ги постигне таа. Голем дел од нив имаат за цел да ги покриваат сите основи и области на дискриминација, и тоа на ниво на цела држава, но и пошироко во соработка со други институции надвор од неа, со активности кои вклучуваат директна работа со странките и конкретни случаи на дискриминација, со нивно застапување пред другите органи и

судови, потоа ангажман со институции и други органи со нивно советување и обука, промовирање и подигнување на јавната свест, истражување и публикации, следење и подобрување на легислативата и др. За да се постигне ова, НИЧП треба да располага со доволен број ангажирани лица, кои треба да бидат професионални, репрезентативни и избрани на регуларен и транспарентен начин, преку јавен оглас и врз база на заслуги. Составот на вработените на НИЧП, а особено на комесарите, на одборот или на советот, доколку го има, треба да го одразуваат општествениот состав на државата и членовите да доаѓаат од различни институции, да се води сметка за рамноправно застапување на различните полови, за етничките или верските заедници, за професиите, за граѓанскиот сектор и сл. Структурата на НИЧП треба да биде шаренолика во различни сектори во согласност со задачите кои ги извршуваат и надлежностите кои ги имаат.

Генерално, заштитата на човековите права и еднаквоста со воведување на националните институции за човековите права забележува позитивни резултати, особено во економски поразвиените земји и тие коишто навреме ги формирале овие органи, како што се Холандија, Германија, Данска и др. Во постсоцијалистичките земји, особено тие од западниот Балкан, заштитата од дискриминација преку ваквите механизми допрва треба да даде резултати со оглед на тоа дека истите се неодамна воспоставени.

Од анализата се забележува фактот дека во неколку земји на одредени НИЧП им се поклопуваат надлежностите и активностите во исти основи или области на дискриминација, понекогаш и на исти конкретни случаи за што паралелно се поднесува барање за покренување постапка од страна еден подносител во две институции, на пример, и до Комесарот за заштита од дискриминација и пред Омбудсманот или пак до судот. Оваа состојба се решава со добра меѓуинституционална соработка и комуникација помеѓу институциите. Во еден дел од земјите судот претставува највисока власт за решавање на случајот доколку кај него е веќе иницирана постапка. Во одредени случаи, НИЧП имаат право и да поднесат жалба против решението на судот. Во најголем дел од случаите, судовите соработуваат со НИЧП, со што НИЧП имаат право и да бидат правен застапник на странката или пак да посредуваат во споровите. Кога е потребно, судовите и со нивна иницијатива ги повикуваат НИЧП за советување и консултација во одредени ситуации.

### Листа на користена литература

- European Union Agency for Fundamental Rights, NHRI in the EU Member States, 2010,
- Holtmaat, Rikki, Report on measures to combat discrimination, Country report 2012, Netherlands, pg. 118-119, January 2013.
- Northern Ireland Assembly, Research and Information Service Research Paper, Equality and Human Rights Legislation in Northern Ireland: A Review, August 2011
- O'Farrell, Orlagh, Report on measures to combat discrimination - Contry Report 2011, pa.141, Ireland.January 2012.
- Lindholt, Lone; Lindsnaes, Birgit; Yigen, Kristine, Danish Centre for Human Rights, National human rights institutions, Articles and working papers, December 2001.
- Paris Principles, General Assembly of United Nations, A/RES/48/134, 85th plenary meeting, 20 December 1993.
- Пешиќ С., Национални институции за човековите права и процесот на акредитација, 2012 г.
- Аница Томшиќ-Стојковска, Бошковски Д., Национални механизми за заштита на човековите права, септември 2011.
- Jan W., Katrien M., Ana Sofia de B., European Union and National Human Rights Institutions, July 2013
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights Handbook on the establishment and accreditation of National Human Rights Institutions in the European Union, 2012.

<https://mensenrechten.nl/mission-and-ambition>

<http://zoekservice.mensenrechten.nl/StippWebDLL/Resources/Handlers/DownloadBestand.ashx?id=1793>

<https://www.discriminatie.nl/antidiscriminatiebureaus>

[http://www.aalburg.nl/portal/english\\_41141/](http://www.aalburg.nl/portal/english_41141/)

[http://www.art1.nl/artikel/73-General\\_information\\_about\\_Art1](http://www.art1.nl/artikel/73-General_information_about_Art1)

<http://www.nationaleombudsman.nl/english>

<http://legislationline.org/documents/action/popup/id/17562>

<https://www.nationaleombudsman.nl/complaint-form>

<http://www.art1.nl/scripts/download.php?document=893>

<http://www.databank-antidiscriminatie.nl/en>

<http://www.humanrights.dk/about+dihr/management+and+finances/organisation>

<http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/naevnsdatabase/afgoerelse.aspx?aid=1320&type=Afgoerelse>

<http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/artikler/default.aspx?page=1175>

<http://en.ombudsmanden.dk/>

<http://en.ombudsmanden.dk/loven/>

<http://beretning2011.ombudsmanden.dk/english/>



<http://www.humanrights.dk/news/news?doc=22495><https://www.retsinformati on.dk/Forms/R0710.aspx?id=142116>

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/about-us/mission.html>

[http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite\\_ADSDB/DE/01\\_ADB/ADB\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSDB/DE/01_ADB/ADB_node.html)

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS-en/root.html>

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/home.html>

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/about-us/structure/statutes.html#c3006>

<http://www.adnb.de/index.php>

<http://www.berlin.de/lb/ads/index.en.html>

[https://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite\\_ADSDB/DE/01\\_ADB/Kontakt/Kontaktformular-Beratungsstellen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSDB/DE/01_ADB/Kontakt/Kontaktformular-Beratungsstellen.html)

<http://www.adb-sachsen.de/formular.html>

[http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite\\_ADSDB/DE/01\\_ADB/ADB\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSDB/DE/01_ADB/ADB_node.html)

<http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/PR13000136>

<http://www.ihrc.ie/about/whatwedo/jointcommission.html>

<http://www.ihrc.ie/>

[http://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2013/August/DEC-S2013-007-Full\\_Case\\_Report.html](http://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2013/August/DEC-S2013-007-Full_Case_Report.html)

[http://www.workplacerelations.ie/en/Publications\\_Forms/Equal\\_Status\\_Form\\_E S-3\\_-\\_pdf.pdf](http://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Equal_Status_Form_E S-3_-_pdf.pdf)

[http://www.workplacerelations.ie/en/Publications\\_Forms/Equal\\_Status\\_Form\\_E S-1\\_-\\_pdf.pdf](http://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Equal_Status_Form_E S-1_-_pdf.pdf)

<http://www.nihrc.org/>

<http://www.equalityni.org>

<http://www.ombudsman.gov.ie/en/>

<http://www.equalitytribunal.ie/en/>

<http://www.irishstatutebook.ie/2012/en/act/pub/0038/index.html>

<http://www.workplacerelations.ie/en/search/?decisions=1&casetype=1&body=1>

<http://www.ravnopravnost.gov.rs/en/about-us/basic-information>

<http://www.ravnopravnost.gov.rs/index.php?lang=en&pismo=eng>

<http://www.ravnopravnost.gov.rs>

<http://www.ravnopravnost.gov.rs/en/about-us/general-acts>

[www.zastitnik.rs](http://www.zastitnik.rs)

[http://www.ravnopravnost.gov.rs/jdownloads/files/3\\_collection\\_of\\_opinions\\_and\\_recommendations.pdf](http://www.ravnopravnost.gov.rs/jdownloads/files/3_collection_of_opinions_and_recommendations.pdf)

[http://www.ravnopravnost.gov.rs/jdownloads/files/cpe\\_annual\\_report\\_2012.pdf](http://www.ravnopravnost.gov.rs/jdownloads/files/cpe_annual_report_2012.pdf)

<http://www.kmd.al/>

<http://www.kmd.al/?fq=brenda&emri=Rreth%20Nesh&gj=gj1&kid=77>

<http://www.kmd.al/?fq=brenda&emri=Botime&gj=gj1&kid=80>

<http://www.avokatipopullit.gov.al/>

## Профил на авторите:

### Осман Кадриу



Роден е во 1947 год. Дипломирал на Правниот факултет во Белград во 1973 г. каде што и ги завршува постдипломските студии. Во 1992 г. магистрира на теза од граѓанско-правната област под наслов: „Одговорност за штета сторена спрема трето лице“. На истиот факултет ја одбрани и докторската дисертација на темата „Незаконскиот престанок на работен однос и одговорност на претпријатието за штета“, со што стекнува научен степен - доктор по правни науки.

Во неговата долгогодишна кариера работел како судија во Општинскиот суд во Кичево, бил секретар на Собранието на Општината Кичево во два мандата, а од јануари 1994 година е избран за член на Републичкиот судски совет. Од 2001 до 2005 година работи како адвокат. Потоа бил ангажиран како професор на Педагошкиот факултет при УКИМ во Скопје и како професор и прв декан на Правниот факултет при ДУТ во Тетово. Бил проректор во Универзитетот ФОН, а сега е редовен професор во граѓанско-правната област на настава на албански и на мак. јазик.

Во досегашниот период Кадриу објавил 4 книги од граѓанско-правната област, трудово-правните односи и политичкиот систем, како и повеќе од 50 библиографски единици - научни теми и статии објавени во познатите стручни списанија во Македонија и надвор од неа.

### Фисник Шабани



Роден е во 1986 година во Куманово. Дипломирал на Правниот факултет на Државниот универзитет во Тетово (ДУТ) каде што моментно и магистрира на темата „Правните механизми за заштита на човековите права и слободи во Македонија“.

Од 2007 до 2009 година бил ангажиран со работа во ДУТ, исто така и како член на Сенатот на овој универзитет. Од октомври 2010 година работи во Македонскиот центар за меѓународна соработка – МЦМС во спроведување на неколку проекти и програми.

Има неколкугодишно работно искуство во секторот на граѓанското општество со учество и директно спроведување различни активности и проекти.

Во 2011 го објавува трудот „Правна рамка: Сеопфатен преглед на закони за спроведување на Охридскиот рамковен договор“. Учествовал на повеќе семинари, научни трибини, тркалезни маси и конференции, како во Република Македонија, така и надвор од земјата.



МЦМС веќе 20 години е значаен актер на граѓанското општество во Македонија и во регионот, заснован на вредности и интереси и нивно застапување и влијание врз општеството. Визијата на МЦМС е мир, хармонија и просперитет на луѓето во Македонија, на Балканот и глобално. За исполнување на визијата, МЦМС ја дефинира својата мисија да предводи промени со нови и

алтернативни решенија на општествените проблеми, кои влијаат на другите чинители и кои се вклучуваат во главните текови.

МЦМС дејствува во секторите на социјална кохезија (вработување, образование, дијалог и културна различност), локален и рурален развој, граѓанско општество и добро владеење. Од 1993 г. МЦМС спроведе повеќе од 65 програми со реализирани преку 1.500 проекти со вкупен буџет од 49 милиони евра.

#### **Повеќе информации за МЦМС:**

МЦМС, адреса: ул. „Никола Парапунов“ бр. 41а; пошт. факс 55, 1060 Скопје;  
тел. +389/2/3065-381; факс: +389/2/3065-298; е-пошта: mcms@mcms.mk  
веб-страница: [www.mcms.mk](http://www.mcms.mk)

Scribd: <http://www.scribd.com/people/documents/2996697>; SlideShare

[http://www.slideshare.net/mcms\\_mk](http://www.slideshare.net/mcms_mk)

Facebook: <http://www.facebook.com/mcms.mk>; Twitter:

[http://twitter.com/mcms\\_mk](http://twitter.com/mcms_mk)

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски",  
Скопје

342.7/.73(4-67ЕУ)(048)

КАДРИУ, Осман

Најдобрите практики на независни механизми за еднаквост во ЕУ и регионот / Осман Кадриу, Фисник Шабани. - Скопје : Македонски центар за меѓународна соработка, 2014. - 58 стр. ; 21 см

Публикацијата е во рамките на проектот: "Од норма до пракса"

ISBN 978-608-4681-20-5

1. Шабани, Фисник [автор]

а) Граѓански права и слободи - Еднаквост - Европска унија - Истражувања  
COBISS.MK-ID 95671818



МАКЕДОНСКИ  
ЦЕНТАР ЗА  
МЕЃУНАРОДНА  
СОРАБОТКА