

ДОБРИ ВЕСТИ ОД

ВЛАДЕЕЊЕ НА ПРАВОТО

КВАРТАЛЕН ИЗВЕШТАЈ 8

EU SUPPORT FOR RULE OF LAW

МОДЕРЕН СИСТЕМ ЗА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ИМПЛЕМЕНТИРАН ВО ДКСК

„РАЗГОВОРИ ЗА ЕДНАКВОСТ #2“ – УНАПРЕДУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ДОМУВАЊЕ ЗА РОМИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

„0% КОРУПЦИЈА – АЈДЕ ДА Е ВИСТИНА!“

ИНТЕРВЈУ СО ИГОР ЈАДРОВСКИ ЗА ТОА КАКО ФУНКЦИОНИРА КСЗД ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

EU SUPPORT FOR RULE OF LAW

АВГУСТ 2025

ПРАВНО ОДРЕКУВАЊЕ:
ОВАА ПУБЛИКАЦИЈА Е ФИНАНСИРАНА ОД ЕВРОПСКАТА УНИЈА. НЕЈЗИНАТА СОДРЖИНА Е ЕДИНСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ НА ЛУДВИГ БОЛЦМАН ГЕСЕЛШАФТ – ИНСТИТУТ ЗА ФУНДАМЕНТАЛНИ И ЧОВЕКОВИ ПРАВА (LBI-GMR) И НЕ НУЖНО ГИ ОДРАЗУВА СТАВОВИТЕ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА.

Финансирано од Европска Унија

ЕУ со ТЕБЕ

ПРЕДГОВОР



Дитер ШИНДЛАУЕР

Тим лидер, „Поддршка на ЕУ за владеење на правото“

„Се надеваме дека со овој извештај ќе одржиме позитивен став и ќе го поддржиме етичкото убедување дека вреди да се залагаме за промени, реформи и процес на постојано подобрување. За таа цел, ќе го прикажеме и славиме напредокот за да не се изгуби во многу погласната врева на негативните вести“.

Драги читатели,

Во нашиот осми квартален извештај, повторно имаме добри вести за вас од различни аспекти на владеењето на правото што се опфатени со нашиот проект.

Содржините во нашиот извештај одразуваат повеќе од само резултати од проектот - тие ја претставуваат страста, посветеноста и соработката на толку многу поединци и институции кои работат кон трајни промени. Еден од најважните моменти во извештајот е нашата работилница за реформа на човечките ресурси во судството. Собирајќи ги клучните чинители од целиот судски систем, внимателно ги разгледавме предизвиците - недостиг на кадар, заостанати предмети и застарени структури - и почнавме да обликуваме план кон поефикасен, независен и доверлив правосуден систем.

ПРЕДГОВОР

Лично, искрено сум горд што двајца учесници на нашата програма за обучувачи ја одржаа својата прва каскадна обука за инклузивно образование.Нивната посветеност - враќањето во нивното поранешно училиште за да одржат обука за наставници - беше моќен потсетник дека промената често започнува со поединци коишто се грижат за своите заедници. Нашиот втор настан „Разговори за еднаквост“ отвори важен национален разговор за правата на домување на Ромите.

Беше охрабрувачки да се види посветеност на високо ниво - од претседателката, амбасадорот на ЕУ и заменик-министер до локалните засегнати страни - комбинирана со искрен и директен дијалог, ориентиран кон решенија. Во ова издание, ќе го прочитате и интервјуто со Игор Јадровски, многу активен член од КСЗД, кој ни дава увид во мандатот на Комисијата и начинот на кој се справува со нејзините предизвици.

Исто така, беше одржана и практична обука за обучувачи за антидискриминација во полициската работа за да се помогне во градењето на внатрешните капацитети во Министерството за внатрешни работи. Реакциите на учесниците - искрени, внимателни и длабоко промислени - само покажаа колкумина од нив се веќе подготвени да ја започнат промената тргнувајќи од себе. Секоја активност опишана овде беше чекор напред, а секој учесник, обучувач и партнер придонесе за поширокаата слика: поправедно, поинклузивно и поодговорно општество.

Уживајте во добрите вести!

Тим лидер

ВИ ПРЕТСТАВУВАМЕ:

РАЗГОВОРИ ЗА ЕДНАКВОСТ #2

Второто издание на годишниот настан „Разговори за еднаквост“ беше на тема „Право на домување на Ромите“. Настанот има за цел да поттикне инклузивен и отворен дијалог за системските предизвици поврзани со еднаквоста и недискриминацијата.

„0% КОРУПЦИЈА – АЈДЕ ДА Е ВИСТИНА!“

Кампањата за подигање на свеста против корупцијата постави јасна цел: да ги охрабри сите граѓани да пријавуваат корупција без страв. Само на овој начин ќе изградиме општество во кое неправдата и злоупотребата нема да бидат толерирани.

МОДЕРЕН СИСТЕМ ЗА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ИМПЛЕМЕНТИРАН ВО ДКСК

ДКСК беше зајакната со напреден Систем за управување со човечки ресурси. Овој развој претставува значаен чекор напред во посветеноста на ДКСК за унапредување на организациската ефикасност и транспарентноста.

Ајде да зборуваме за...

- Твојата храброст е почеток на крајот на корупцијата
- Модерен систем за човечки ресурси имплементиран во ДКСК
- Од учесници до обучувачки: Прва каскадна обука за инклузивно образование од две нови обучувачки
- „Разговори за еднаквост #2“ – Унапредување на правото на домување за Ромите во Северна Македонија
- Градење на патоказ за спроведување на Стратегијата за човечки ресурси во судството
- Игор Јадровски: Дискриминацијата често доаѓа од оние што треба да ја спречат — Довербата се гради преку транспарентност и присутност
- Унапредување на правично и непристрасно полициско постапување преку обука на обучувачи за антидискриминација

Твојата храброст е почеток на крајот на корупцијата

Корупцијата не само што претставува неправда кон поединецот, туку е и еден од најсериозните проблеми што ги подриваат темелите на правниот поредок, го забавуваат економскиот раст и го нарушуваат општествениот развој. Секој што се соочил со ваква или слична ситуација знае колку е тешко да и се спротивстави. Замисли ја следнава ситуација: граѓанин кој ги исполнува сите законски услови за добивање градежна дозвола, а некој му бара мито „за побрза постапка и сигурна дозвола за градење“.

Ова, за жал, не е ниту измислен, ниту изолиран случај. Таквите примери се дел од реалноста со која се соочува македонското општество – реалност што ја разнишува довербата во институциите и создава нееднакви можности за сите.

Но, време е да кажеме НЕ! Време е здружено да го кренеме гласот и да го прекинеме молкот!

Токму тоа е една од главните причини поради кои „Компонента 2 – Борба против организиран криминал“, во соработка со Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија, ја спроведе кампањата „0% корупција – Ајде да е вистина!“, со јасна цел: да се охрабрат сите граѓани да ја пријавуваат корупцијата без страв. Само така ќе изградиме општество во кое нема да се толерира неправда и злоупотреба.

Кампањата започна со **информативно видео** кое веќе има над 337.891 прегледи.

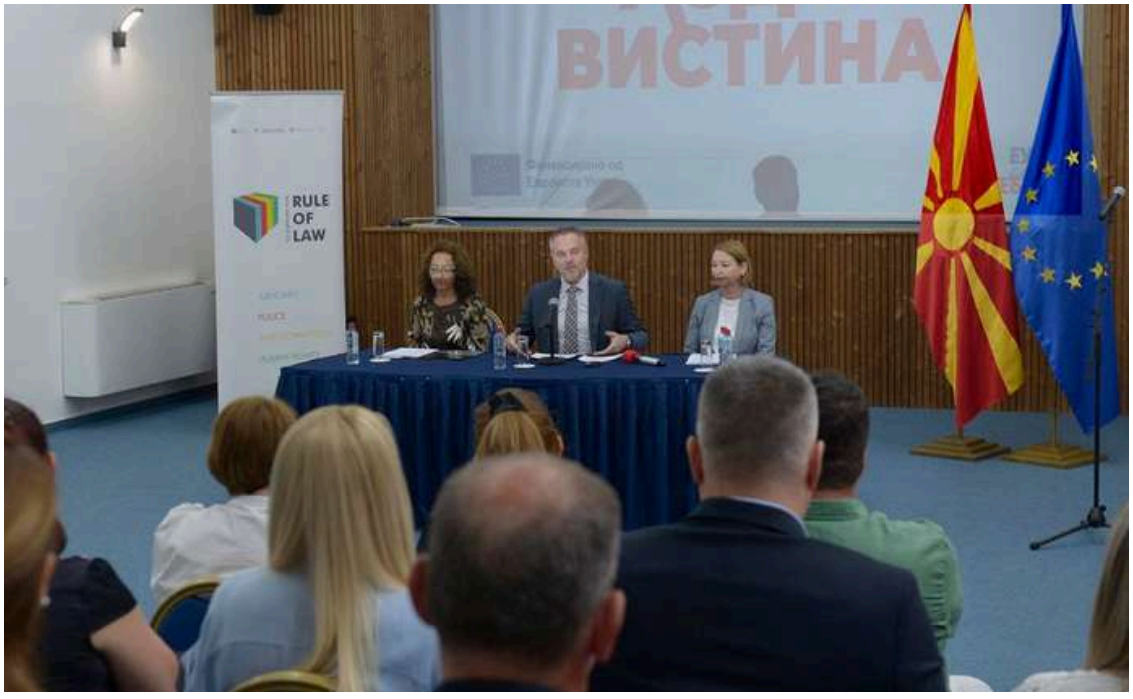


Иако денес постојат телефонски линии и канали за пријавување корупција, многумина и понатаму не се чувствуваат безбедно да го сторат тоа. Стравот од реперкусии и недовербата дека пријавата ќе има ефект, ги замолчуваат гласовите на честите луѓе. Поддршката која Министерството за внатрешни работи ја дава на кампањата има за цел да воспостави електронски систем кој ќе создаде услови за пријавување корупција – безбеден и доверлив. Храброста повеќе нема да биде ризик, туку чин кој институциите ќе го почитуваат. Секој што ќе посака да ја изнесе вистината, ќе може тоа да го направи без страв и сомнеж – преку посебна веб-страница за пријавување корупција.

Сите ние имаме одговорност – и граѓаните и институциите. Институциите имаат задача да изградат систем што ќе ги штити пријавувачите, а граѓаните – да имаат доверба и храброст да кажат „не“ на непринципиелните понуди.

Имаме одговорност кон себе и кон идните генерации – да создадеме транспарентно, праведно и силно општество.

Биди херој во сопствената приказна – пријави корупција. Ајде „0% корупција“ да биде реалност!

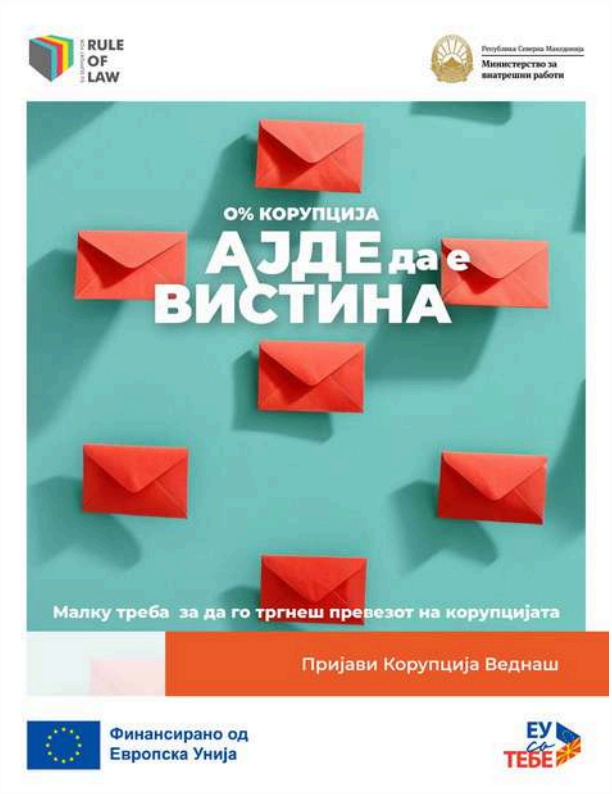




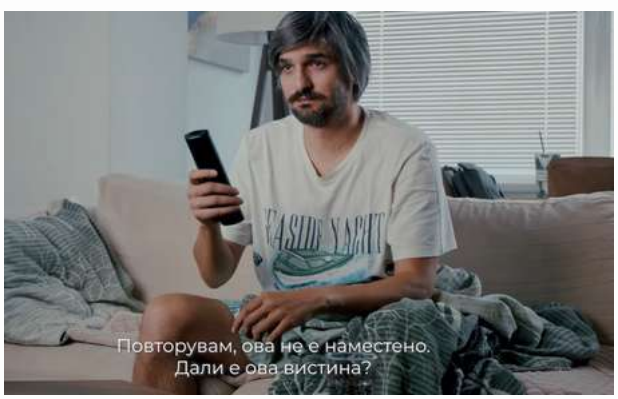
Одбележување на успехот:

Визуелен приказ









Модерен систем за човечки ресурси имплементиран во ДКСК

Државната комисија за спречување на корупцијата на Република Северна Македонија (ДКСК) постигна значајна пресвртница овој квартал со обезбедување целосна оперативност на напредниот систем за управување со човечки ресурси (УЧР). Ова претставува чекор напред во посветеноста на ДКСК за подобрување на организациската ефективност и транспарентност.

Претходно, ДКСК користеше рачни процеси и различни Excel бази на податоци за функциите за човечки ресурси, за коишто беше потребно повеќе време и постоеше поголема веројатност за правење грешки. Согледувајќи ја потребата за поинтегрирано решение, ДКСК со поддршка на проектот започна со изготвување на модерен систем за управување со човечки ресурси.

Системот за управување со човечки ресурси е внимателно дизајниран да одговори на конкртените потреби на ДКСК, почнувајќи со сеопфатна деловна анализа која ги идентификуваше областите за подобрување и според тоа беше изготвен систем усогласен со стратешките цели на ДКСК. Системот опфаќа различни функции за човечки ресурси, вклучувајќи организациско и кадровско управување, годишен одмор и присуство, обука и проценки. Со вградената поддршка за усогласеност поедноставено е придржувањето кон прописите за работни односи и намалени се ризиците за неусогласеност.

Билјана Каракашова Шулев, потпретседателка на ДКСК, истакна:

> „Со новиот систем за управување со човечки ресурси, ќе ја подобриме транспарентноста и усогласеноста со истовремено вклучување на сите вработени во соодветните процеси за човечки ресурси. На тој начин се рационализира придржувањето до законите за работни односи и на сите им овозможува лесен пристап до нивните информации, што ја одразува нашата посветеност на ефикасно и инклузивно работно место“.

Системот ја подобрува транспарентноста со тоа што им овозможува на вработените пристап до нивните податоци и ги вклучува во сите процеси на човечки ресурси, што поттикнува доверба и подобро организациско планирање.

Модуларниот дизајн на системот овозможува и понатамошен развој според потребите на ДКСК. Марина Стеваноска, локална експертка и програмерка за софтвер (Software developer), рече:

> „Креирањето на системот за управување со човечки ресурси за ДКСК беше успешен предизвик. Имавме за цел да изготвиме решение кое ги задоволува тековните потреби и се прилагодува на идниот раст, интегрирајќи ги процесите за сите вработени и раководители. Позитивното влијание врз организацијата е неверојатно исполнувачки".



Системот за човечки ресурси значително ги рационализира процесите за човечки ресурси, ги намали административните потешкотии и овозможи попрецизно, навремено известување. Ја подобрува способноста на ДКСК да донесува одлуки засновани на податоци, подобрувајќи го кадровското планирање и управување. Адем Чучуљ, генерален секретар на ДКСК, истакна:

> „Системот за управување со човечки ресурси ќе го подобри нашето управување со човечки ресурси, и ќе придонесе кон поголема јасност, ефикасност и транспарентност. Истиот го подобрува пристапот на раководството до податоците на вработените, рационализирајќи го донесувањето одлуки и надзорот".

За раководителите, системот нуди детални информации за тимот, електронско одобрување и усогласување на барањата и аналитика во реално време за донесување одлуки. Вработените имаат придобивки од подобрените услуги за човечки ресурси, побрзо справување со барањата и поголема транспарентност. Системот го намалува времето за рутинска обработка на задачи, го поттикнува ангажманот на вработените и поддржува ефективно управување со стратегијата за човечки ресурси преку податоци и аналитика.

Ова напредно решение не само што нуди решенија за тековните оперативни предизвици туку и овозможува на ДКСК иден развој и успех. Како што се развива ДКСК, системот за управување со човечки ресурси ќе остане камен-темелник на нејзините напори за поттикнување на ефикасна, транспарентна и колегијална работна средина.


RULE OF LAW

Од учеснички до обучувачки: Прва каскадна обука за инклузивно образование од две нови обучувачки

Две учеснички од успешно завршената програма за обука на обучувачи на тема „Уметноста на обуката и партиципативно модерирање за спречување на дискриминација и промоција на еднаквоста“ направија значаен исчекор во нивниот професионален развој како модератори со тоа што ја одржаа својата прва каскадна обука. На оваа исклучително интерактивна и важна сесија која се одржа во основно училиште во општина Бутел во Скопје, учествуваа околу 25 високо мотивирани наставници и директорката на училиштето.

Обуката се фокусираше на правото на инклузивно образование за децата со попреченост, гледано низ призмата на Конвенцијата на ОН за правата на лицата со попреченост. Со силен акцент на партиципативните методи, работилницата имаше за цел да ја подигне свеста кај едукаторите за важноста од препознавање на сопствените предрасуди и спроведување на инклузивни интервенции во училницата.

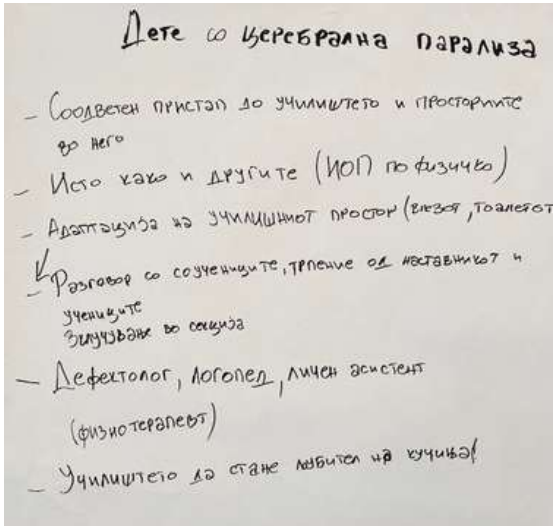
„Обуката беше извонредно подготвена и структурирана. Целокупната агенда, редоследот и изборот на активности, а особено содржината на информативните сесии беа значајни и добро осмислени““, раскажува обучувачот кој ја следеше сесијата.



Стилот на модерирање на обучувачите беше исполнет со топлина, мотивираност и благодарност, создавајќи простор во кој учесниците се чувствуваа охрабрени да размислуваат и да споделуваат. Тие ги демонстрираа основните принципи што ги застапуваа - моделирање на инклузивни ставови и комуникација исполнета со почит во текот на целиот процес. Тие ги демонстрираа основните принципи што ги застапуваа - моделирање на инклузивни ставови и комуникација исполнета со почит во текот на целиот процес.

„Беше лесно да ги слушам и следам вашите мисли и поенти – зборувавте од искуство, споделувавте знаење и тоа го правевте од срце," вели обучувачот кој ја следеше сесијата.

Најважниот елемент од обуката беше леснотијата со која беше презентирана секоја активност и колку тие беа поврзани со севкупното искуствено учење на наставниците. Личните приказни и примерите од реалниот живот ја направија содржината незаборавна и споредлива, што и помогна на групата да ги разбере ефектите од предрасудите, правната рамка која е во сила и другите важни пораки од обуката.

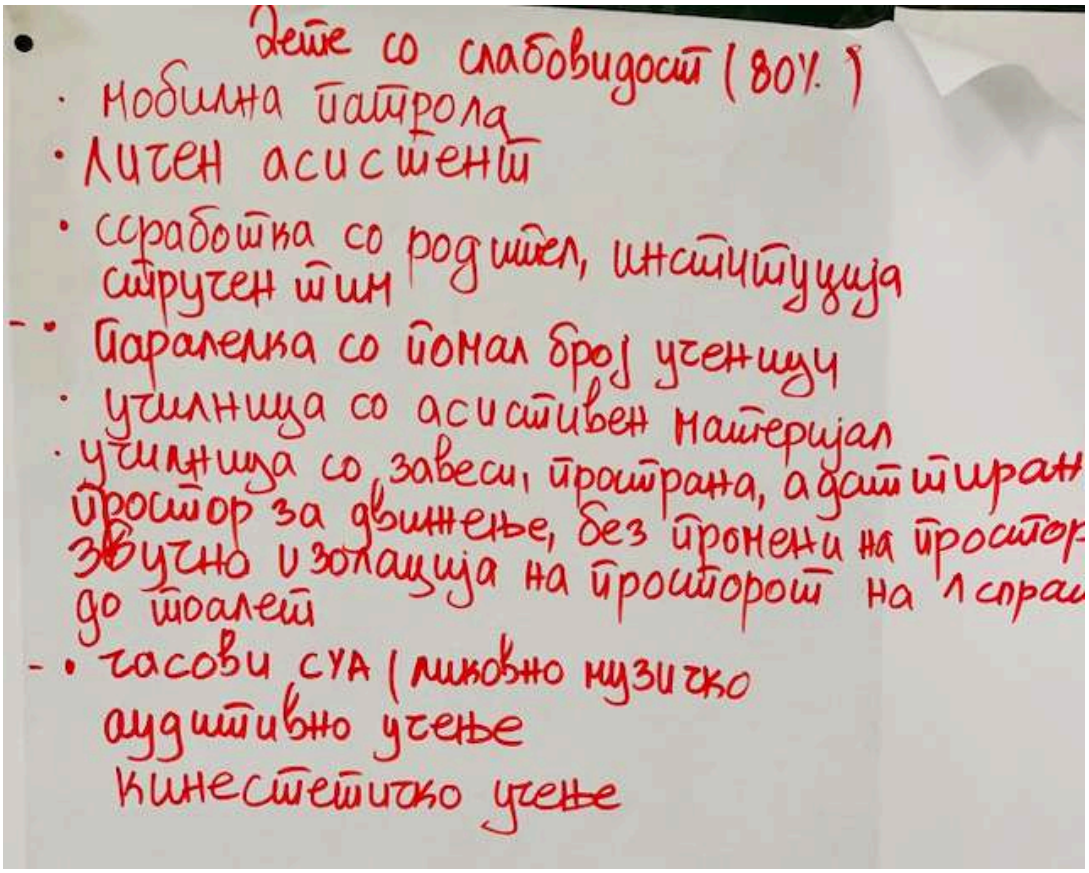


Оваа прва каскадна обука од претставници на Канцеларијата на Народниот правобранител, исто така означува почеток на поширока иницијатива која тие ја споделија: овие две обучувачки кои успешно ја завршија Обуката за обучувачи планираат да одржат слични работилници во повеќе училишта во наредните месеци. Нивната мотивација е длабоко вкоренета и во нивната лична и професионална посветеност.

Една од обучувачките сподели дека спроведувањето на оваа работилница е нејзин начин да се оддолжи на заедницата, бидејќи ова е нејзиното поранешно училиште и училиштето во кое оделе и одат нејзините деца.

Втората обучувачка ја искористи можноста да ја претстави институцијата за која работи – Канцеларијата на Народниот правобранител на Република Северна Македонија - и нејзините напори за промовирање на инклузивен начин на размислување и однесување. Таа, исто така, им понуди континуирана поддршка на учесниците, јасно наведувајќи: „Ние сме тука да ве поддржиме“.

Севкупно, првата каскадна обука на овие две обучувачки/модераторки беше извонредно успешна – добро структурирана, стручно реализирана и длабоко втемелена во вредностите на инклузија и рефлексија. Нивното патување од ученици до лидери е инспиративен пример за тоа што се може кога обуката се подготвува со страст, цел и посветеност кон промени во заедницата.



„Разговори за еднаквост #2“ – Унапредување на правото на домување на Ромите во Северна Македонија

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) и проектот „Поддршка на ЕУ за владеење на правото“, финансиран од Европската унија, беа домаќини на второто издание на годишниот настан „Разговори за еднаквост“, на тема „Право на домување на Ромите“, кој се одржа во Клубот на пратеници во Скопје. Настанот имаше за цел да поттикне инклузивен, отворен дијалог за системските предизвици поврзани со еднаквоста и недискриминацијата, преку обединување на институции, експерти, граѓански организации и меѓународни партнери околу теми од пошироко општествено значење.

На отворањето на настанот се обратија Гордана Силјановска-Давкова, претседателка на Република Северна Македонија, Михалис Рокас, амбасадор на Европската Унија во Северна Македонија, Лимко Бејзароски, претседател на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, Ерџан Селими, заменик министер за локална самоуправа и Барбара Лигл, лидерка на компонентата 4 од проектот „Поддршка на ЕУ за владеење на правото“.



Амбасадорот на Европската Унија, Михалис Рокас, ја потврди посветеноста на Европската Унија за инклузија на ромските заедници, во тесна соработка со Владата на Северна Македонија.

> „Ромите, и во Северна Македонија и низ Европа, и понатаму се соочуваат со сериозни пречки во остварувањето на едно од најосновните човекови права – правото на соодветно домување. Преголем број Роми сè уште живеат во сегрегирани населби, во несигурни услови, често без пристап до чиста вода и во несоодветни санитарни услови. Ова не е само прашање на домување. Ова е прашање на еднаквост, достоинство и правда. Затоа, овој настан претставува важен чекор во таа насока. Присуството на претседателката Силјановска-Давкова, на претставници од министерствата и други институции, од граѓанскиот сектор и меѓународните организации, испраќа јасна порака за посветеноста на сите засегнати страни кон решавање на овие прашања. Очекувам да ја продолжиме нашата соработка, со сите релевантните актери и со самите ромски заедници – во насока на градење на поправедно, поеднакво и поинклузивно општество“, рече амбасадорот Рокас.



“Комисијата за спречување и заштита од дискриминација веќе го идентификуваше домувањето како едно од клучните системски прашања, каде дискриминацијата, особено кон одредени етнички заедници во државата, најчесто добива своја највидлива форма – преку недостаток на ГУП, ДУП, или непостапување по истите, недостаток на основна инфраструктура, преку нерешавање на статусот на домовите и безбедна средина за живеење”, изјави претседателот на КСЗД, Лимко Бејзароски.

Тој додаде дека настанот „Разговори за еднаквост“ се одржува со јасна цел, „да преминеме од зборови кон дела и конкретни решенија.

Нашата задача не е само да укажеме на проблемите, туку и да дадеме јасна патека – преку соработка со општините, институциите на државата и заедниците – кон општество каде што сите граѓани ќе се чувствуваат еднакви и ќе имаат еднакви шанси за успех во животот“.

Претставници од општини со ромско население, во земјата и во регионот, и претставници на граѓански организации кои работат со ромските заедници низ целата земја ги истакнаа предизвиците, но во исто време понудија решенија кои би можеле значително да го подобрат пристапот до домување за Ромите.

Комисијата го објави усвојувањето на Општа препорака насочена кон поттикнување на општините да ги ревидираат своите стратегии за урбанистичко планирање и да интегрираат пристап базиран на права за да се справат со прашањето за пристап до домување.

Разговорите за еднаквост бр. 2 покажаа како националното тело за еднаквост може да се состане, катализира и соработува за справување со системската дискриминација. КСЗД ќе продолжи да организира ваков вид настани како годишен механизам каде што предизвиците не само што ќе се дискутираат, туку и ќе се дејствува врз нив.







Одбележување на успехот:

Визуелен приказ











Градење на патоказ за спроведување на Стратегијата за човечки ресурси во судството

Со цел справување со системските предизвици во судството, нашиот проект поддржа Работилница за оптимизација на судските човечки ресурси и реорганизација на судската мрежа, во Попова Шапка. На настанот присуствуваа 30 учесници, вклучувајќи членови на Судскиот совет, претседатели на судови, судии, правни експерти, претставници на Министерството за правда, Здружението на судии и Академијата за судии и јавни обвинители, за да се разгледаат системските проблеми што довеле до загрижувачки недостиг на судии и вработени во судската служба и да се воспостави рамка за поефикасно и независно судство.

Работилницата започна со воведни обраќања од д-р Гжегож Борковски, лидер на компонентата на проектот, и Александар Камбовски, претседател на Судскиот совет. Првиот ден беше посветен на идентификување на проблемите. Д-р Олга Тешовиќ, меѓународна експертка, даде компаративна анализа на меѓународните стандарди за човечки ресурси во судството и судски мрежи. Потоа следеше презентација на наодите од истражувачка мисија од страна на Андреј Божиновски, национален експерт, кој детално ги разгледа предизвиците во организацискиот капацитет на судството. Преку дискусиите беше истакнат сериозен недостиг на судии и вработени во судската служба, со стапка на решени предмети од само 93%, што укажува дека судството има постојан заостаток на нерешени судски предмети.

Вториот ден вниманието се движеше од анализа кон дејствување. Данка Ристова, член на Судскиот совет, водеше сесија на која се анализираше потребниот број судии и големиот број непополнети работни места во судовите, проблем што ги принудува постојните судии сами да вршат должности од судската служба. Потоа следеше дискусија во чиј фокус беше дефинирање на следните чекори за спроведување на потребните реформи. Овој заеднички напор имаше за цел да подготви стратешки план за справување со основните предизвици што ќе бидат презентирани пред поширокатa публика во втората половина од годината.

Работилницата и стратешките дискусии што произлегоа од истата означуваат пресвртница во справувањето со долгогодишните пречки за ефикасноста и независноста на судството. Со директно соочување со прашања како што се потребата од нова, оптимизирана судска мрежа, финансиска независност на судството, дигитализација и модернизирани програми за обука на судиите, засегнатите страни презедоа решителни чекори што би можеле да го подобрат правосудниот систем. Предложените реформи, вклучително и потенцијалното спојување на недоволно искористените судови и зајакнувањето на авторитетот на Судскиот буџетски совет, го отвораат патот за силно, одговорно и ефикасно судство, со што се зајакнува владеењето на правото и се поттикнува довербата на јавноста во Северна Македонија.



Игор Јадровски: Дискриминацијата често доаѓа од оние што треба да ја спречат — Довербата се гради преку транспарентност и присутност

Во општество во кое се стремиме кон еднаквост и почитување на човековите права, улогата на институциите заштитници од дискриминација е клучна. Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) има важна мисија – да обезбеди еднаков третман за сите граѓани и да го адресира секој облик на дискриминација, особено онаа што произлегува од самите институции. Со **Игор Јадровски,** член на Комисијата и долгогодишен застапник за човекови права, разговаравме за правниот контекст во кој функционира Комисијата, за нејзините надлежности, механизмите за постапување и предизвиците со кои се соочува во заштитата на граѓаните.



Во каков правен и институционален контекст работи Комисијата денес – кој е вашиот капацитет и авторитет да влијаете врз институциите кои вршат дискриминација, особено кога станува збор за државни органи?

Комисијата е национално тело за еднаквост со широк мандат во насока на превенција и заштита од дискриминација. Во постапувањето по претставките, во случаите во кои ќе утврдиме дискриминација, ние издаваме препораки за отстранување на дискриминацијата и повредата на правото.

Мислењата се советодавни акти, но доколку утврдениот дискриминатор не постапи по истите, Комисијата има обврска да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка против дискриминаторот, затоа што не постапил по препораките. Иако, мислењата сами по себе не се правно обврзувачки, можеме се`уште да кажеме дека имаме висок процент на исполнување на препораките во случаите во кои утврдуваме дискриминација, што ни дава за право да кажеме дека сме ефикасен механизам за заштита од дискриминација.

Често дискриминацијата се случува токму од страна на оние кои треба да ја спречат – училишта, здравствени установи, инспекторати, па дури и судови. Кој е вашиот механизам да постапите против такви институции?

Често, дискриминацијата произлегува токму од институции кои имаат законска и етичка обврска да ја спречат – како што се училиштата, здравствените установи, инспекциските служби, па дури и судовите. Како Комисија за спречување и заштита од дискриминација, препознаваме колку е овој факт сериозен и загрижувачки. Согласно последниот годишен извештај на Комисијата, во дури 86% од случаите каде што утврдивме постоење на дискриминација, како дискриминатори се јавуваат државни органи, образовни институции и единици на локална самоуправа. Овој податок укажува на системски предизвици и потреба од темелна и континуирана интервенција во функционирањето на јавните институции. Во рамките на нашите надлежности, покрај издавањето на индивидуални препораки во конкретни случаи, Комисијата користи и низа дополнителни механизми за справување со дискриминацијата предизвикана од институции. Тука спаѓаат:

- Издавање на општи препораки насочени кон измена на дискриминаторски практики, постапки или политики што ги применуваат институциите;
- Организирање обуки и сензибилизација на вработените во јавниот сектор со цел подигање на свеста за дискриминацијата, нејзините форми и обврските што произлегуваат од Законот за спречување и заштита од дискриминација;
- Препорачување системски промени до надлежните институции, кога ќе утврдиме дека дискриминацијата произлегува од неправилности во законската рамка, интерните процедури или практики на постапување;
- Институционален дијалог и соработка, преку кој иницираме состаноци со надлежни органи за решавање на поединечни, но и пошироки проблеми поврзани со нееднаквоста и дискриминацијата.

Нашата улога не е само заштитна туку и превентивна и едукативна. Целта ни е да влијаеме врз трансформацијата на институционалната култура во насока на поголема инклузивност, еднаквост и почитување на човековите права. Иако предизвиците се големи, со континуирана работа, транспарентност и соработка со сите релевантни чинители, се стремиме да ја зајакнеме отчетноста на јавните институции и нивната обврска да делуваат како чувари на еднаквоста, а не нејзини прекршители.

Што правите за граѓаните да ви веруваат повеќе и да се чувствуваат слободни да пријават дискриминација?

Сметам дека пристапноста и отвореноста на институцијата се основа за градење доверба.

Затоа, Комисијата е достапна преку различни канали – телефон, електронска пошта, веб-платформа, како и со физичко присуство во просториите на Комисијата. Дополнително, постојано работиме на унапредување на пристапот за ранливи и маргинализирани групи, вклучително и со обезбедување информации на разбирлив јазик, пристапен веб сајтот и можности за комуникација со лицата со попреченост. Истовремено, стручното, независно и професионално постапување е неопходно за одржување и јакнење на довербата. Комисијата во рамките на своите буџетски ограничувања се стреми да спроведува кампањи за информирање и подигање на јавната свест за правата на граѓаните, како и за улогата и надлежностите на Комисијата. Овој дел треба да зајакне и подобри, а за тоа ни требаат дополнителни финансиски средства, наменети за превентивни активности. Воедно, преку едукативни активности, медиумска застапеност и соработка со граѓанскиот сектор, се трудиме да ги доближиме нашите услуги до што поголем број граѓани, особено до оние кои најчесто се соочуваат со дискриминација. Исто така, вложуваме напори во присуство на терен, преку организирање отворени денови во сите плански региони, а најчесто во рурални средини, надвор од Скопје, со цел директен контакт со граѓаните и унапредување на нашата видливост низ целата држава. Довербата не се стекнува еднократно, туку се гради и одржува преку доследна, транспарентна и отчетна работа. Затоа, континуирано работиме на унапредување на нашите капацитети и пристап, за да ја оправдаме довербата на граѓаните и да покажеме дека сме нивни сојузници во борбата против дискриминацијата.

Во заедничката иницијатива за изработка на QR стикерите: „Пријави дискриминација“ се отвори дигитален канал за граѓаните. Колку се пријавува? И дали може да споделите добра практика од оваа иницијатива?

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација веќе неколку години активно развива и користи дигитални канали за комуникација со граѓаните. Воспоставувањето и одржувањето на веб-страницата, како и присуството на социјалните мрежи како што се Фејсбук и Јутјуб, претставуваат првите и значајни чекори во насока на отворање на дигиталната комуникација со јавноста. Во таа насока, овозможивме и поднесување претставка преку веб-страницата преку електронски образец, со што значително се поедноставува процесот за оние граѓани кои имаат пристап до интернет. Дополнително, QR стикерите за пријавување дискриминација се покажаа како ефикасна алатка за олеснување на пристапот до дигиталните канали на Комисијата.

Овие стикери беа дистрибуирани до повеќе државни институции, со јасна препорака да бидат поставени на видно место во просториите кои се достапни за граѓаните. Скенрањето на QR кодот овозможува директен пристап до електронскиот образец за поднесување претставка на веб-страницата на Комисијата. Како позитивен пример би ја издвоиле Јавната здравствена установа Универзитетска клиника за радиотерапија и онкологија, каде на влезниот шалтер е поставено информирање за можноста за пријавување дискриминација, придружено со видливо залепен QR стикер. Ова претставува добра институционална пракса која ја поттикнува транспарентноста и пристапноста до механизмите за заштита од дискриминација. Сепак, би сакале да истакнеме дека, иако QR кодовите водат директно до образецот за пријава, а истиот е достапен и преку други делови од веб-страницата, во моментов не располагаме со технички механизам кој овозможува да се разликува дали пријавата е поднесена преку QR стикерот или преку друг пристап. И покрај тоа, веруваме дека ваквите алатки значајно придонесуваат за зголемена видливост и пристапност на Комисијата, особено за оние граѓани кои се соочуваат со институционални или информативни бариери.

Дискриминацијата често не е директна – таа се гледа во тивкото исклучување, во нормативи, во јазикот на администрацијата. Кој е вашиот механизам да ја препознаете и „структурната дискриминација“, и дали правите нешто проактивно – без некој да поднесе пријава?

Системската дискриминација најчесто се манифестира како индиректна дискриминација, при што навидум неутрални правни норми, одредби, критериуми, политики, програми или практики резултираат со ставање на одредено лице или група на лица во понеповолна положба врз дискриминаторска основа, во споредба со други лица или групи. Овој вид на дискриминација е особено сложен бидејќи често е скриен зад формално еднаков третман, но има суштински нееднакви последици врз маргинализираните и ранливите категории на граѓани.



Во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација има можност да постапува по сопствена иницијатива (ex officio) во случаи кога постојат индикатори за системска дискриминација, дури и без поднесена претставка од конкретно оштетено лице. Ваквиот пристап овозможува проактивно дејствување на Комисијата и претставува израз на нејзината надзорна и заштитна улога во унапредувањето на еднаквоста и спречувањето на дискриминацијата. Со ваквото постапување, Комисијата ја исполнува својата обврска да ги препознава структурните неправди и да иницира мерки за нивно надминување, секогаш водејќи се од принципите на легитимност, пропорционалност и неопходност на интервенциите. Ова е особено значајно во случаи каде што дискриминацијата не е резултат на индивидуален чин, туку на системски пропусти, институционализирани практики или јавни политики кои генерираат или одржуваат нееднаквост.



ПРИЈАВИ ДИСКРИМИНАЦИЈА

Унапредување на правично и непристрасно полициско постапување преку обука на обучувачи за антидискриминација

Во јуни 2025 година, успешно беше спроведена дводневната обука Обука на обучувачи за антидискриминација во полицијата: Правната обврска за правично и непристрасно постапување, наменета за 12 посветени професионалци од Одделот за внатрешна контрола, криминалистички истраги и професионални стандарди, Одделот за униформирана полиција и Одделот за гранични работи и миграции.

Обуката имаше за цел да ги зајакне правните и практичните капацитети на полициските службеници во обезбедување еднаков и правичен третман за сите, со особено внимание на спречување на дискриминација, предрасуди и злоупотреба на овластувањата во секојдневното постапување. Таа опфати низа цели на учење, меѓу кои:

- Препознавање и намалување на несвесните пристрасности, предрасуи и стереотипни ставови.
- Разбирање на влијанието на пристрасноста врз донесувањето одлуки и полициските постапки.
- Разјаснување на клучните правни разлики помеѓу дискриминација, говор на омраза и кривични дела од омраза.
- Истражување на правните одговорности на полицијата и последиците од непочитување на законите.
- Анализа и дискусија на вистински случаи од праксата.
- Претставување алатки за комуникација со жртви и техники за деескалација.
- Зајакнување на односот помеѓу полицијата и заедницата и враќање на довербата.

Видливо влијание и повратни информации од учесниците

Обуката доби високи оценки од учесниците, кои пријавија значително зголемување на својата свесност, правно знаење и практични вештини во областа на антидискриминацијата. Интерактивниот пристап – преку анализа на реални случаи, размена на искуства меѓу колеги и практични вежби – беше особено ценет заради неговата применливост во секојдневната работа. Учесниците ја нагласија вредноста на отворената дискусија меѓу одделите, што овозможи заемно учење и рефлексија. Реалните случаи понудија конкретни примери за подобро разбирање на пристрасноста и дискриминацијата во пракса, додека практичните вежби беа препознаени како моќна алатка за развивање емпатија и активно слушање.



Примена на знаењата во пракса

Обуката заврши со нагласување на практичната примена на стекнатите знаења. Од учесниците кои споделија конкретни чекори што планираат да ги преземат, нивните одговори покажаа длабока промисленост и посветеност кон унапредување на секојдневната полициска работа:

- „Ќе обрнувам поголемо внимание при постапување со ранливи групи.“
- „Во пракса ќе покажувам повеќе емпатија, ќе водам повеќе дискусии и ќе ги слушам другите без да ги прекинувам.“
- „Ќе обрнам повеќе внимание на тоа како граѓаните ја перцепираат МВР и полицијата.“
- „Особено ми се допаднаа вежбите и сметам дека треба да се користат и во идните обуки.“

Овие конкретни примери сигнализираат охрабрувачки чекор кон поинклузивна, отчетна и на заедницата ориентирана полиција во Северна Македонија. Обуката претставува не само значаен напредок во градење на внатрешни обучувачки капацитети во МВР, туку и клучен придонес кон негување на култура на правичност, достоинство и човекови права во рамки на полициските служби.



АВГУСТ - НОЕМВРИ 2025

КАЛЕНДАР ЗА ПРЕТСТОЈНИ НАСТАНИ

18 СЕП

Петти состанок на Управниот одбор

Поддршка на ЕУ за владеење на правото

30 СЕП

Конференција од високо ниво: Извештај за спроведувањето на Стратегијата за човечки ресурси за судството

Компонента 1

19 АВГ **22 АВГ**

Експертска мисија за Комуникациската стратегија на ДКСК

Компонента 3

15 ОКТ

Конференција по повод 5тата годишнина од Законот за спречување и заштита од дискриминација

Компонента 4

28 ОКТ **29 ОКТ**

Тематска обука за урамнотежнување на правото на недискриминација со други човекови права - наменета заКСЗД

Компонента 4

Информации за изданието (импринт)

Издавач: Лудвиг Болцман Геселшафт - Институт за фундаментални и човекови права (LBI-GMR), Виена, во рамките на проектот „Поддршка на ЕУ за владеење на правото“, Скопје
Уредник: Кристина Весиќ
Лектор: Ане Петрушевска
Преведувач: Ане Петрушевска
Период на известување: 8 мај - 7 август 2025
Датум: 7 август 2025

Финансирано од Европска Унија