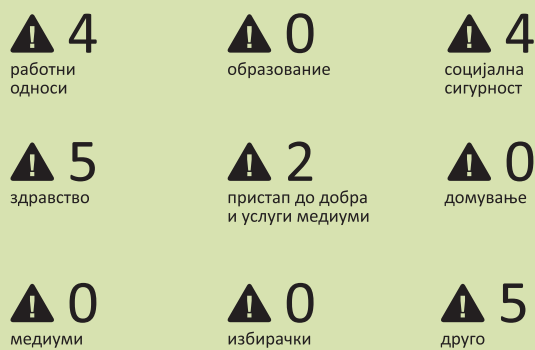


Нееднаквиот третман кон определено лице или група на лица поради нивните лични карактеристики претставува дискриминација. Основите, видот и областите во кои дискриминацијата се забранува најдетално се опфатени со Законот за спречување и заштита од дискриминација. Прифаќањето на различностите и заштитата од дискриминација се многу важни за напредокот на секое општество. Од овие причини Мисијата на ОБСЕ во Скопје и Хелсиншкиот комитет ги набљудуваат случаите на дискриминација, активностите на државата и останатите здруженија на граѓани во делот на превенцијата и заштитата од дискриминација. Информаторот ги прикажува податоците од набљудувањето во текот на еден месец.

Случаи на дискриминација

Нееднаков третман овој месец **20**

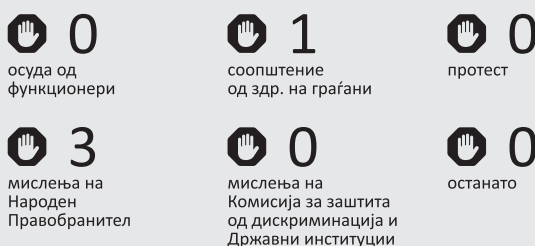
ОБЛАСТ



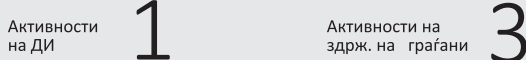
Реакции

Реакции овој месец **8**

ВИД НА РЕАКЦИЈА



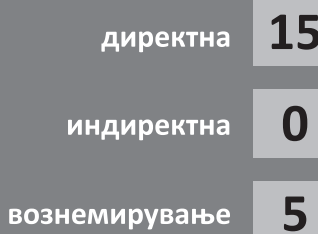
ПРЕВЕНЦИЈА



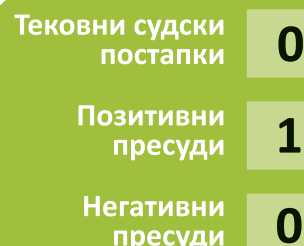
Карактеристики на жртвата:



ОБЛИК НА ДИСКРИМИНАЦИЈА



СУДСКИ ПОСТАПКИ



СЛУЧАИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ОД МАЈ 2018

СЛУЧАИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО 2018



СЛУЧАЈ:

Хелсиншкиот комитет за човекови права во месец мај доби претставка од жени вработени во судска служба, кои наведоа дека се дискриминирани по основ на пол и род. Во својата претставка наведоа дека како резултат на користење на родителско отсуство немаат остварено надоместок по основ на степен на кариера во висина од 5%.

Имено, согласно Законот за судска служба „работникот треба да има шест последователни оценки со „се истакнува“ или „задоволува“. Иако подносителките на претставката имаат шест последователни оценки „се истакнува“ или „задоволува“, фактот што помеѓу оценувањето користеле родителско отсуство работодавецот го земал како прекин во оценувањето и неосновано оценил дека не се исполнети законските услови за остварување на степен на кариера.

Правото на породилно и родителско отсуство е законско право утврдено со Законот за работните односи, па според тоа, користењето на ова право не смее во ниту еден случај да биде пречка за остварување на напредок во кариерата.

СУДСКА ПРАКСА:

Федералниот суд за работни спорови на Германија постапувајќи по предмет за заштита од дискриминација по основ на религија при вработување во религиозна организација¹, побарал толкување од Судот на правдата на Европската унија (ЕСП) на Директивата на ЕУ од 2000 година што воспоставува генерални рамки за еднаков третман во вработувањето и вршењето професии.²

Целта на Директивата е заштита на фундаменталното право на работниците за заштита од дискриминација по основ, меѓу другото, на религија или верско убедување. Воедно, Директивата предвидува дека црква или друга организација чии што вредности се базирани на религија или верско убедување, може да предвиди услови при вработување поврзани со религија или верско убедување, доколку, со оглед на природата на обврските или контекстот во кој тие би се спроведувале, религијата претставува суштински, легитимен и оправдан услов, имајќи ги предвид на вредностите на организацијата.

Во својата пресуда, ЕСП предвидува обврска за државите членки да воспостават систем на судска контрола што ќе ја испитува оправданоста на условите во секој поединечен случај. ЕСП тргнува од стојалиштето дека во случај на спор, националните судови мораат да утврдат во секој поединечен случај дали критериумите за „суштински, легитимен и оправдан услов“ се исполнети од гледиште на вредностите на црквата/организацијата. Судовите мораат да проценат дали вака предвидените услови се неопходни и објективни, имајќи ги предвид вредностите на црквата/организацијата, во однос природата на работните обврски или условите во кои тие се извршуваат. Дополнително, условите мораат да бидат во согласност со принципот на пропорционалност, чија што суштина е тие да бидат сразмерни и да не ги надминуваат границите потребни за остварување на целта за која се поставени.

¹ Case C-414/16, Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-04/cp180046en.pdf>

² Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ 2000 L 303, p. 16).

РЕСУРСИ:

- Соопштение на интерпарламентарната група за правата на ЛГБТИ лицата, по повод 17 мај http://www.sobranie.mk/2016-2020-srm-ns_article-soopshtenie-na-ippg-za-pravata-na-lgbti-licata-po-povod-17-maj.npx
- Петтиот извештај на Генералниот секретар на Советот на Европа <https://rm.coe.int/state-of-democracy-human-rights-and-the-rule-of-law-role-of-institutio/168086c0c5>
- Јавна расправа на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите за Законот за работни односи <http://mhc.org.mk/announcements/771?locale=mk#.WyUD4KczbIV>
- Заклучоци од јавната расправа на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите за Законот за работни односи - http://www.sobranie.mk/2016-2020-srm-ns_article-javna-rasprava-na-komisijata-za-ednakvi-moznosti-na-zenite-i-mazite-za-zakonot-za-robotni-odnosi.npx
- Месечен извештај за состојбата со човековите права за март – април 2018 - http://mhc.org.mk/system/uploads/redactor_assets/documents/2991/_____.pdf