

ПРОЦЕНКА

ЗА РАБОТЕЊЕТО НА
АКАДЕМИЈАТА ЗА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ
ОД РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА И ОД ПЕРСПЕКТИВА
НА РАЗЛИЧНОСТИТЕ



ПРОЦЕНКА ЗА РАБОТЕЊЕТО
НА АКАДЕМИЈАТА ЗА СУДИИ
И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ
ОД РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА
И ОД ПЕРСПЕКТИВА
НА РАЗЛИЧНОСТИТЕ

Издавач:
Мисија на ОБСЕ во Скопје

Publisher:
OSCE Mission to Skopje

Авторки:
Неда Чаловска Димовска
Елена Кочоска
Наташа Амдију

Authors:
Neda Chalovska Dimovska
Elena Kochoska
Natasha Amdiju

Уредник:
Артан Мурати

Editor:
Artan Murati

Лектура:
Матилда Саздова

Proofread by:
Matilda Sazdova

Графички дизајн:
Полиестердеј, Скопје

Graphic design:
Polyesterday, Skopje

ISBN: 978-92-9271-051-4

ОБСЕ Организација за безбедност и
соработка во Европа
Мисија во Скопје

Содржината на ова издание не секогаш ги одразува погледите или ставовите на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

Материјалите во оваа публикација се само за референца. Иако ОБСЕ вложи максимално внимание во нејзината подготовка, не презема никаква одговорност за точноста и комплетноста на сите информации, упатства и совети изнесени или за какви било печатни грешки. Содржината на оваа публикација, ставовите, мислењата, наодите, толкувањата и заклучоците изнесени во неа не мора да ја одразуваат официјалната политика или позиција на ОБСЕ. Поради овие причини, не може да се покренат никакви барања против ОБСЕ во однос на потенцијалните последици од веродостојноста на информациите или заклучоците содржани во оваа публикација.

За примената на старото име на државата во оваа публикација:

Државата официјално го промени своето име во 2019 во согласност со Преспанскиот договор. Повеќето правни акти се создадени пред промената на името на државата и сè уште се во сила и го содржат претходното име на државата во насловите. Употребата на претходното име на државата во овој документ е поради правна прецизност.

СОДРЖИНА:

Листа на скратеници	6
Вовед	7
Методологија	9
Меѓународна и национална правна рамка	11
Меѓународен контекст	11
Извршно резиме на наодите и препораките	21
Проценка на внатрешното работење на АСЈО од аспект на родот и различностите	26

ЛИСТА НА СКРАТЕНИЦИ:

ОБСЕ	Организација за безбедност и соработка во Европа
ОДИХР	Канцеларија на ОБСЕ за демократски институции и човекови права
ОН	Обединети нации
УНДП	Програма за развој на Обединетите нации
ЦЕДАВ	Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените
КПЛП	Конвенција за правата на лицата со попреченост
АСЈО	Академија за судии и јавни обвинители
ЕКЧП	Европска конвенција за човекови права
ЕСЧП	Европски суд за човекови права

ВОВЕД

Родот и различноста се испреплетени во сите сфери на општеството и се многу важни во секое општество. Следствено, тие се значајни и за правосудниот систем, како еден дел од општествениот систем. Концептите на род и различност се многу широки. Поимот различност не само што го вклучува родот, како поширок концепт од бројот на жени и мажи туку и со него различни групи лица се препознаваат како важни делови на секое општество. Меѓународната правна рамка за еднаквост и недискриминација е многу сеопфатна и добро развиена на различни нивоа (на пример: системот на ОН, Советот на Европа, ОБСЕ итн.). Жените и различните малцинства (на пример: етнички, верски, лица со попреченост итн.) историски се соочуваат со дискриминација и со недоволно учество во јавната сфера. Неповолната положба на тие групи се одразува во правосудните системи на земјите членки на ОБСЕ. Во студијата на ОДИХР насловена „Родот, различностите и правдата“¹, меѓу главните претставени резултати, се наведува дека дури и во земјите членки на ОБСЕ, кај кои постои родов паритет меѓу актерите во правосудниот систем, опстојуваат родово засновани пречки во однос на унапредувањето и кариерното напредување. Исто така, етничките малцинства и понатаму се недоволно застапени во правосудниот систем, дури и во земјите членки на ОБСЕ каде што има високи стапки на застапеност на етничките малцинства, особено во случајот со ромската заедница. На крајот, оваа студија констатира дека лицата со попреченост се исто така недоволно застапени меѓу мажите и жените што работат како судии и обвинители во регионот на ОБСЕ.

Членот 13 од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, не само што им дава права на странките во судските постапки, како што тоа генерално го прават процесните одредби на меѓународното право за човекови права туку и го проширува правото на процесно усогласување и на другите учесници во таквите постапки, како што се: судии, поротници, службеници, сведоци, адвокати или вработени.

Документот на ОДИХР „Род, различности и правда“, нуди анализи и препораки за градење поинклузивен правосуден систем во регионот на ОБСЕ, потпирајќи се на резултатите од студијата за проценка на потребите спроведена од ОДИХР во 2017 година. Овој документ ги идентификува предизвиците идентификувани во студијата за проценка на потребите и посочува на некои решенија, како добри практики што може да се користат за нивно решавање. Сепак, податоците за родот и различноста во правосудниот систем сè уште е тешко да се добијат.

¹ ОБСЕ-ОДИХР, Родот, различностите и правдата: Преглед и препораки, 2019 г.

Со цел да се отвори прашањето за родот, различностите и правдата, а особено имајќи го предвид фактот дека Северна Македонија не беше вклучена во истражувањето на ОДИХР од 2017 година, Мисијата на ОБСЕ во Скопје подготви основна студија која се фокусира на ова прашање. Целта на оваа студија е да влијае на националното разбирање на улогата на жените во судството преку меѓународната перспектива и да обезбеди релевантни податоци и анализа од перспектива на родот и различностите (етничка припадност, попреченост, возраст, социјален статус, религија или убедување).

Студијата ја рефлектира моменталната ситуација во Северна Македонија и нуди препораки кои би можеле да послужат како солидна основа за идни одржливи интервенции засновани на факти, во согласност со решенијата засновани на добри практики нагласени во документот на ОДИХР.

Неколку препораки од студијата се однесуваат на АСЈО, со оглед на важната улога на оваа институција во процесот на регрутирање и едукација на судии и јавни обвинители. Една од клучните препораки вклучува спроведување на проценка на вклученоста на различностите и родот во целокупната работа на АСЈО.

Мисијата на ОБСЕ во Скопје ја забележа намерата на АСЈО да ја подобри перспективата на родовата еднаквост и различностите во својата работа. АСЈО има намера да ги следи наодите и препораките дадени во основната студија и да ги разгледа своите активности и политики од интерсекциска перспектива. Исто така, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, ја поддржа АСЈО во нејзините првични активности за спроведување на проценка на степенот до кој прашањата поврзани со родовата еднаквост и различностите се разгледуваат од страна на АСЈО во нејзините активности.

Оцената вклучува и внатрешна и надворешна проценка на активностите и структурата на АСЈО. Внатрешната проценка се фокусира на евалуација во рамките на процесите на одлучување и раководните тела и структурата на вработените. Ова, исто така, вклучува проценка на потребите за обука на раководната структура на АСЈО и за вработените, од аспект на зајакнување на нивното знаење за темите за различноста и родовата еднаквост. Исто така, оцената дополнително ќе даде наоди дали внатрешните подзаконски акти ги земаат предвид различностите и родовата еднаквост во функционирањето на институцијата. Анализата на надворешните активности проценува дали различноста и родовата еднаквост се вклучени во целокупниот процес на обука на АСЈО, вклучувајќи ги и подзаконските акти за почетната и континуираната обука, како и годишните наставни програми за почетна и континуирана обука. Анализата вклучи и проценка на нивото на разбирање и знаење на обучувачите за различностите и родовата еднаквост при дизајнирањето и спроведувањето на обуките. Оцената треба позитивно да придонесе за градење поинклузивна

и родово сензитивна АСЈО, која силно ќе придонесе за градење поинклузивен судски систем, заснован на принципот на еднаквост.

МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата на проценката се потруди да гарантира партиципативност со цел да обезбеди сопственост на процесот од страна на АСЈО и идна имплементација на резултатите од извештајот. Оттука, вклучи и одредена флексибилност во процесот, со цел да се прилагоди на потребите и на временските можности на АСЈО, а притоа да успее да ги земе предвид ставовите на оние кои се тесно вклучени во работата на АСЈО. Раководството на АСЈО (директорка, заменик директор и Управен одбор) и Програмскиот совет беа консултирани во сите фази од процесот на подготовка на проценката. Проценката ја спроведоа три национални консултантки, поддржани од тимот на Мисијата на ОБСЕ во Скопје. Проценката и процесот на нејзината подготовка беа водени на македонски јазик во периодот од март до јуни 2022 година.

Користените методолошки техники обезбедија и квантитативни и квалитативни податоци, кои придонесуваат во решавање на прашањата што се разгледуваат:

- Достапни законодавни и регулаторни инструменти, вклучувајќи ги и внатрешните прописи² (Статут на АСЈО, Правилник за приемен испит, Правилник за почетна обука, Правилник за континуирана обука, Правилник за систематизација на работните места, Правилник за внатрешна организација на АСЈО, Програмите за работа на АСЈО за периодот 2019 – 2022 година, Функционална анализа на АСЈО);
- Статистички податоци, годишни извештаи, извештаи од национални и меѓународни организации, функционална анализа, анализа на моменталната позиција на АСЈО во системот и нејзината улога за обука на судскиот кадар;
- Анализа на процесот на селекција на обучувачите во АСЈО (критериуми за избор и пол/различност), програми за обука и наставни програми и обука за судии и обвинители), анализа на подзаконските акти/правилници од аспект на род и различност;

2 Сите внатрешни прописи на АСЈО се достапни на следниот линк: **Статут на АСЈО:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Statut_na_ASJO_precisten_tekst.pdf, **Правилник за приемен испит:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_priemen_ispit_2015_12052015.pdf, **Правилник за почетна обука:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_pocetna_2017.pdf, **Правилник за континуирана обука:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_za_kontinuirana_2015.pdf, **Правилник за внатрешна организација на АСЈО:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_za_vnatresna_organizacija.pdf, **Правилник за систематизација на работните места:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_za_sistematisacija_na_rabotni_mesta.pdf, **Програмите за работа на АСЈО 2019-2022:** <https://ipacademy.gov.mk/reports/>, **Функционална анализа на АСЈО:** <https://ipacademy.gov.mk/library/>

- Индивидуални интервјуа со директорката на АСЈО, заменик директорот и Управниот одбор и вработените (раководители/раководителки на сектори)³;
- Онлајн-прашалници со квантитативни и квалитативни прашања за:
 - вработените;
 - членовите/членките на Управниот одбор;
 - членовите/членките на Програмскиот совет;
 - предавачите/предавачките на почетната и на континуираната обука;
 - кандидатите/кандидатките за судии и јавни обвинители;
 - судиите и јавните обвинители кои учествувале во Програмата за континуирана обука во 2020 и 2021 година;
 - Програмскиот совет;
 - членовите/членките на Комисијата за ревизија на испити;
 - членовите/членките на Комисијата за приемен испит.

Важно е да се напомене дека прашалниците опфаќаат серија прашања кои се идентични за сите испитанички групи, но опфаќаат и прашања кои се карактеристични за конкретните испитанички групи со оглед на различната поврзаност со работата на АСЈО на различните групи.

- Онлајн фокус-група со претставници/претставнички од граѓанскиот сектор кои работат на национално и/или локално ниво со жени, обесправени или маргинализирани групи на која присуствуваа 7 (седум) учесници/учеснички од 7 (седум) здруженија на граѓани, од кои 1 (еден) маж и 6 (шест) жени, меѓу кои и 1 (една) жена со попреченост;
- Изработка на првиот Нацрт-извештај и добивање коментари од АСЈО при формулирањето на препораките;
- Изработка на конечниот извештај од проценката.⁴

³ Поради тесната временска рамка, беше спроведено интервју единствено со директорката на АСЈО.

⁴ Во поголем дел, одговорите се добиени од помалку од 50% од вкупниот број на припадници/припаднички на испитаничките групи, освен од испитаничките групи вработени, кандидати/кандидатки, предавачи/предавачки и ментори/менторки, каде што одговориле над 50%.

МЕЃУНАРОДНА И НАЦИОНАЛНА ПРАВНА РАМКА

Судската власт, како една од трите носители на власта, е стожер на уставниот поредок, согласно со Уставот на Република Северна Македонија, па оттука, судовите (треба да) се грижат за непречено владеење на правото и за заштита на основните слободи и права на луѓето. Но, во процесот на приближување на земјата кон ЕУ, токму во судството беа детектирани низа слабости и недостатоци, за кои државата ќе треба да преземе сериозни напори во процесот на нивно отстранување.

МЕЃУНАРОДЕН КОНТЕКСТ

Заложби на ОБСЕ

Во текот на последните три децении, ОБСЕ значително се заложува за начелата на недискриминација и родова еднаквост, вклучително и во правосудниот систем. ОБСЕ ги поддржа земјите членки во исполнувањето на нивните обврски за почитување на меѓународно признаените стандарди кои се однесуваат на независноста на судиите и на правните практичари и на непристрасното работење на јавната судска служба, за да се осигура дека независноста на правосудството е загарантирана и содржана во Уставот или во правото на земјата и се почитува во практиката. Особено внимание се обрна на Основните начела за независност на правосудството, кои, меѓу другото, обезбедуваат гаранција дека судиите се соодветно квалификувани, обучени и избрани на недискриминаторска основа.⁵

Освен тоа, ОБСЕ ги поддржа земјите членки да ја промовираат родовата еднаквост, наведувајќи дека целосната и вистинска еднаквост меѓу мажите и жените е основна карактеристика на едно праведно и демократско општество засновано врз владеење на правото. ОБСЕ ги повикува земјите членки да признаат дека за целосен развој на општеството и благосостојба на сите негови членови се потребни еднакви можности за целосно и еднакво учество на мажите и жените. Во овој контекст, тие, меѓу другото, ќе поттикнат и ќе промовираат

⁵ Документ од Московскиот состанок на Конференцијата за човековата димензија на КЕБС, Москва, 10 септември до 4 октомври 1991 година, ставови 19.1. и 19.2 (iv), достапен на: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/14310.pdf>

еднакви можности за целосно учество на жените во сите аспекти на политичкиот и на јавниот живот, во процесите на одлучување и во меѓународната соработка.⁶ Понатаму, ОБСЕ ги поддржа земјите членки во спроведувањето на релевантните заложби за промовирање на еднаквоста меѓу жените и мажите.

Исто како застапеноста на жените и мажите, така и застапеноста на малцинствата во правосудството е важен аспект на разликноста. Во 2006 година, со цел да се борат против нетолеранцијата и дискриминацијата и да се промовира меѓусебното почитување и разбирање, земјите членки на ОБСЕ го препознаа позитивниот придонес што сите поединци можат да го дадат за хармоничниот плуралистички карактер на нашите општества преку промовирање политики што се фокусираат на еднакви можности, права, пристап до правдата и до јавните услуги, како и за поттикнување дијалог и ефективно учество.⁷ Покрај тоа, во 2010 година, ОДИХР издаде препораки за независност на правосудството во кои беше опфатена застапеноста на малцинствата во правосудството за земјите од регионот на ОБСЕ.⁸ Една од препораките е составот на правосудниот систем за земјите од регионот на ОБСЕ е да го одразува составот на населението во целина. За да се зголеми застапеноста на малцинствата во правосудниот систем, треба да се охрабрат недоволно застапените групи да ги стекнат потребните квалификации за судија, а никој не смее да биде исклучен бидејќи е член на одредена малцинска група.⁹

Во Љубљанските насоки од 2012 година¹⁰ се наведува дека јавната администрација и државната служба треба да ја вклучат разликноста во структурите и во механизмите на нивната работа, вклучително и со вработување лица што им припаѓаат на малцинските групи.

Во однос на лицата со попреченост и нивната инклузија, земјите членки на ОБСЕ, во 1991 година, се обврзаа да ги заштитат човековите права на лицата со попреченост и да преземат чекори за да обезбедат еднакви можности за лицата со попреченост да учествуваат целосно во општествениот живот.¹¹

6 Ibid, ст. 40 и 40.8

7 Одлука бр. 13/06, Борба против нетолеранција и дискриминација и промовирање меѓусебно почитување и разбирање, Министерски совет на ОБСЕ, Брисел, 5 декември 2006 година, достапно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/a/23114.pdf>, став 3.

8 Препораки од Киев за судската независност во Источна Европа, Јужен Кавказ и во Централна Азија, Истражувачка група Минерва за независност на судството на ОБСЕ/ОДИХР и Макс Планк, јуни 2010 година, достапно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/3/73487.pdf>

9 Ibid, ст. 24

10 Љубљански насоки за интеграција на различни општества, Висок комесар на ОБСЕ за национални малцинства, 2012 година, достапно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/O/9/96883.pdf>

11 Документ од Московскиот состанок на Конференцијата за човековата димензија на КЕБС, Москва, 1991, став 41.2.

На крајот, треба да се напомене дека жените и мажите се сложени идентитети што не се дефинираат само според нивниот род, така што пресекот на различни лични карактеристики води до различни форми на дискриминација и маргинализација.

Обединети нации

Во Општата препорака бр. 25 за привремени посебни мерки на ЦЕДАВ,¹² Комитетот на ЦЕДАВ нагласи дека чисто формално правен пристап не е доволен за да се постигне суштинска еднаквост меѓу жените и мажите. Мора да се земат предвид биолошките, како и социјално и културно конструираниот разлики меѓу жените и мажите, а може да биде потребен неидентичен третман на жените и на мажите за да се решат таквите разлики. За да се постигне суштинска еднаквост, потребна е ефикасна стратегија насочена кон надминување на недоволната застапеност на жените и прераспределба на ресурсите и моќта меѓу мажите и жените.¹³ Понатаму, Комитетот ЦЕДАВ призна дека одредени групи жени може да страдаат од повеќе форми на дискриминација и повика на конкретни привремени посебни мерки за елиминирање на таквите повеќекратни форми на дискриминација врз жените и нивното сложено негативно влијание врз нив.¹⁴

Понатаму, во Општата препорака бр.33 за пристап на жените до правдата на ЦЕДАВ,¹⁵ Комитетот ЦЕДАВ истакна голем број пречки и ограничувања што ги попречуваат жените да го остварат своето право на пристап до правдата врз основа на еднаквост, а овие пречки се јавуваат во структурен контекст на дискриминација и нееднаквост поради фактори какви што се: родови стереотипи, дискриминаторски закони, вкрстена или сложена дискриминација, процедурални и доказни барања и практики, итн. Сите овие пречки претставуваат постојано кршење на човековите права на жените¹⁶ и треба соодветно да се разгледуваат и да се решаваат. Покрај тоа, Комитетот ЦЕДАВ препорача земјите членки да се спротивстават и да ги отстранат пречките за учество на жените како професионалци во сите тела и нивоа на судски и квазисудски системи и даватели на услуги поврзани со правдата, и да преземат чекори, вклучително и привремени посебни мерки, за да се погрижат жените да бидат еднакво застапени во судството и во другите механизми за спроведување на законите како: судии, обвинители, јавни бранители, адвокати, администратори, медијатори,

12 Општа препорака бр. 25 на ЦЕДАВ за член 4, став 1 од Конвенцијата за привремени посебни мерки на ЦЕДАВ, (CEDAW/C/GC/25) 2004 година, достапно на: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)

13 Ibid, став 8

14 Ibid, став 12

15 Општа препорака бр.33 за пристап на жените до правдата на ЦЕДАВ, (CEDAW/C/GC/33) 2015 година, достапно на: <https://undocs.org/en/CEDAW/C/GC/33>

16 Ibid, став 3.

службеници за спроведување на законот, судски и казнени службеници и стручни практичари, како и во други професионални својства.¹⁷

Во однос на судството и учеството на лицата со попреченост, членот 13 од КПЛП го гарантира пристапот до правда, а во корелација со членот 5 (еднаквост и недискриминација), членот 8 (подигнување на јавната свест), членот 9 (право на пристапност) и членот 29 (учество во политичкиот и во јавниот живот) претставува сеопфатна правна рамка за учество на лицата со попреченост во сите функции на сите судски постапки на еднаква основа со другите. Дотолку повеќе што со обврската од став 2 од член 13 од КПЛП, се бара унапредување и обука за сите лица кои вршат државни функции во судските процеси во однос на спроведувањето на правдата за лицата со попреченост. Истово значи отстранување на сите бариери кои го ограничуваат учеството на лицата со попреченост во судските постапки, како и промена на јавната свест и промена на пристапот од страна на судиите, поротниците, како и судската администрација, кон лицата со попреченост и доследна интерпретација и вклучување на одредбите од КПЛП во својата работа.¹⁸ Во поглед на родовата еднаквост, во Општиот коментар број 3, Комитетот за правата на лицата со попреченост, посочува на различните бариери со кои се соочуваат жените и девојките со попреченост кон пристапот до правдата, поради постојните штетни стереотипи, дискриминација и недостиг од соодветно приспособување.¹⁹

Дополнително во Општиот коментар број 2, Комитетот за правата на лицата со попреченост, изречно истакнува дека не може да се има ефективен пристап до правдата доколку не се обезбеди физичка пристапност и/или ако услугите, информациите и комуникацијата што ги даваат судските органи не се пристапни за лицата со попреченост.²⁰ На национално ниво, не постои водич, ниту документ, односно анализа, која го разработува ова прашање низ интерсекциски пристап, за да се овозможи промена на гледиштата за заедницата со попреченост, согласно со обврските кои ги имаат судските органи во поглед на КПЛП. Непристапноста на судскиот систем, како и недостигот од знаење за прашањето на попреченоста во судскиот сектор, но и недостигот на соодветни прилагодувања на процедурите и информациите во пристапни формати во нашата држава, се нотирани и во Заклучните согледувања на Комитетот за правата на лицата со попреченост.²¹

17 Ibid, став 15 (f)

18 Конвенција за правата на лицата со попреченост

19 Општ коментар број 3, Комитет за правата на лицата со попреченост, параграф 52.

20 Ibid.

21 Заклучни согледувања на Комитетот за правата на лицата со попреченост, https://digitallibrary.un.org/record/1650502/files/CRPD_C_MKD_CO_1-EN.pdf
https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/preporaki_2018_komitet_za_pravata_na_licata_so_poprechnost.pdf

Национален контекст

АСЈО во последната деценија и пол стана неизоставен дел од правосудниот систем, како институција која ги зајакнува капацитетите на актуелните и на идните судии и јавни обвинители, градејќи го нивното професионално знаење, вештини и способности, и со тоа има директна улога во независноста на судството, борбата против корупцијата во судството, спречување на политички влијанија и други штетни општествени појави во правосудната област. Затоа, можеме слободно да кажеме дека успехот на реформите во правосудниот систем се производ и на успехот на работењето и функционирањето на АСЈО.

Во Стратегијата за реформа во правосудниот сектор за периодот 2017 – 2022 година,²² е констатирано дека и покрај сите реформи, законски измени, воспоставени нови институции во правосудниот систем, како и вградување на меѓународните стандарди и норми во правниот систем, сепак, останува проблемот на нивна недоследна реализација и примена. Оттука, постигнатите резултати, на полето на ефикасноста на судството, остануваат во сенка заради неговата нарушена независност, што резултира со низок степен на квалитет и недоверба на граѓаните во институциите на правосудниот систем. Во Стратегијата за реформа во правосудниот сектор за периодот 2017 – 2022 година е препознаена важноста на работата на АСЈО, па оттука, почетните и континуираните обуки на судиите и на јавните обвинители во АСЈО, треба да имаат за цел одржување на интелектуална и стручна кондиција на судиите и на јавните обвинители, нивно надградување со нови знаења и вештини, совладување на измените на законите и регулативата од областите во кои судат и работат, стимулирање на меѓународната размена на искуства, користење на практиката на ЕСЧП и правно пишување и правно резонирање, а сè со цел спречување на нивното професионално стагнирање. Од аспект на прашањето на интерсекционалност, Стратегијата за реформи во правосудството ниту ја препознава важноста на родот и различностите, ниту ги спомнува правата на маргинализираните заедници во пристапот до правда.

Со донесувањето на првиот Закон за Академија за судии и јавни обвинители²³, беше формирана Академијата за судии и јавни обвинители во 2006 година. Беше основана како јавна установа со својство на правно лице со цел обезбедување на: компетентно, професионално, независно, непристрасно и ефикасно вршење на почетни и континуирани обуки на судиите и на јавните обвинители, како и континуирани обуки на судските и на обвинителските службеници. Законот беше во сила сè до 2010 година, кога се донесе нов Закон

22 Стратегија за реформа на правосудниот сектор за периодот 2017 – 2022 година. Линк: <https://rm.coe.int/action-plan-for-implementation-of-the-judicial-sector-for-the-period-2/16808c4383>

23 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 13/2006

за Академија за судии и јавни обвинители.²⁴ И според овој закон, Академијата претставуваше јавна установа со својство на правно лице, со непроменета цел, за прием и стручно усовршување на идните судии и јавни обвинители, континуирано стручно усовршување и унапредување на веќе избраните судии и јавни обвинители при вршењето на нивната функција и усовршување и обука за професионално, етичко и стручно извршување на работните задачи на: судиите, јавните обвинители, судските и јавнообвинителските службеници. Законот во подоцнежните години претрпе две измени и дополнувања (во 2012 и во 2013 година).²⁵

Последниот Закон за Академијата за судии и јавни обвинители²⁶ беше донесен во 2015 година, а во законските решенија дејноста остана непроменета: прием и стручно усовршување на кандидатите за судии и за јавни обвинители, континуирана обука за стручните служби во судството и во јавното обвинителство, но и обука за лицата кои учествуваат во спроведување на законите од областа на правосудството и/или вршат аналитичка дејност од областа на правосудната теорија и практика. Трендот на измени и дополнувања на законот, продолжи и во наредниот период, па така, овој закон беше изменет и дополнуван два пати во 2015 година и еднаш во 2018 година.²⁷

За работата на Академијата, паралелно со овој закон, еднакво значаен е и Законот за судовите²⁸, кој предвидува дека за судија во Основен суд може да биде избрано само лице кое ја завршило обуката во Академијата, додека судиите во: Управниот суд, Вишиот управен суд, Апелационите судови и Врховниот суд, се избираат по минимум години искуство поминати во пониските судови.²⁹

Вториот важен закон – Законот за јавно обвинителство³⁰ го уредуваше прашањето за избор на јавни обвинители, па така, за јавен обвинител во Основно јавно обвинителство може да биде избрано само лице кое ја завршило обуката во Академијата.

Според одредбите од Законот за Судскиот совет на Република Северна Македонија³¹, Советот носи одлука за објавување на оглас за избор на судија веднаш откако ќе се отвори судиско место или по утврдена потреба за судиско

24 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2010

25 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 166/2012 и 26/2013

26 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 20/2015

27 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 192/2015, 231/2015, 163/2018

28 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 58/2006

29 „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 96/2019

30 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 150/2007

31 „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 102/2019

место. Советот избира судија на Основен суд од листата на кандидати, доставена од АСЈО, а кои се јавиле на огласот, земајќи ги предвид: годината на завршување на обуката и постигнатиот успех, како и резултатите од спроведеното интервју од страна на Советот. На интервјуто се вреднуваат личните и социјалните компетенции на кандидатите, а Советот го избира за судија најдобро рангираниот кандидат. Според одредбите од Законот за Советот на јавни обвинители³², Советот избира јавен обвинител во Основното јавно обвинителство рангиран според постигнатиот успех на листата на кандидати доставена од АСЈО кои се јавиле на огласот, по годината на завршување на обуката. Доколку кандидатот не се јави на три последователни огласи за избор на јавен обвинител, го губи утврдениот приоритет од листата на кандидати на АСЈО. Согласно со наведеното, јасна е улогата на АСЈО и нејзиното непосредно влијание врз квалитетот на судската и јавнообвинителската функција. Токму затоа, стратешките цели кои треба да водат кон подобрување на квалитетот, одговорноста, ефективноста, независноста, непристрасноста и транспарентноста на судската власт се директно поврзани со работењето на АСЈО. Како особено значајна се истакнува стратешката насока за утврдување на законските критериуми за избор на дипломци од АСЈО од страна на Судскиот совет и Советот на јавни обвинители и утврдување на законската обврска за истите за почитување на временскиот редослед на доставени листи од Академијата, при изборот на судии и јавни обвинители. Одлуките за избор/неизбор на кандидати мора детално и аргументирано да се образложени и јавно објавени, со цел да се избегнат неправилности и злоупотреби при изборот.

Честите промени на законите придонесуваат кон несигурност на правниот поредок, поради што е неопходно да се носат законски акти кои ќе бидат засновани на широки јавни расправи со сите засегнати страни и во кои ќе бидат рефлектирани ставовите на практичарите и научната јавност, со цел да се обезбеди негово долготрајно применување, а со тоа и поголема стабилност на самата АСЈО. Имајќи ги предвид и законските измени на Законот за Академијата за судии и јавни обвинители од 2015 и 2018, законодавецот и вклучените актери, не пристапиле кон негово усогласување со веќе ратификуваната КПЛП. Оттука, Законот за АСЈО треба да се доусогласи со КПЛП од аспект на вклучување на принципот на пристапност и дефинирање на инструментот на соодветно приспособување. Меѓудругото, ова значи дека сите инофрмации и огласи ќе бидат објавувани во пристапни формати, вклучувајќи го и знаковниот јазик. Дополнително, обврската за пристапност и соодветно приспособување произлегува и од Законот за спречување и заштита од дискриминација со кој треба да се усогласат сите останати закони.

32 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 150/07, 100/11 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ 42/20

Понатаму, и Законот за судови, Законот за јавни обвинители, Законот за Советот на јавни обвинители и Законот за Судскиот совет ги немаат инкорпорирано принципите од член 3 од КПЛП, а во линија со обезбедување на правото на пристап до правда (член 13) за лицата со попреченост.

Одредбите за антидискриминација обично гарантираат еднаквост пред законот и/или заштита од дискриминација врз основа на: полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената состојба. Оваа антидискриминациска клаузула во Законот за судовите (член 43) не ги опфаќа основите предвидени во Законот за спречување и заштита од дискриминација, вклучително и попреченоста, сексуалната ориентација и родовиот идентитет, што во иднина, секако треба да ги вклучува.

Во практиката, заедницата со попреченост се соочува со тешкотии во поглед на пристапноста до образовните институции, до судовите и до институциите на правдата, со што им е ограничено правото на фер и правично судење под еднакви услови.³³ Анализата на пристапноста на судовите покажува дека тие се целосно нефункционални за лицата со попреченост, а познавањата на судиите за правата на лицата со попреченост сè уште се на многу ниско ниво.³⁴ Анализата на судските постапки иницирани за заштита од дискриминација во 2020 г., укажуваат на непостоење на јасно разделена статистика во однос на областите и основите на дискриминација, со што нема податоци за евентуални трендови и појави во оваа област.³⁵

Понатаму во анализата „Превенција и заштита од семејно насилство врз жени и девојки со попреченост“³⁶, претставници/претставнички од Јавното обвинителство, посочуваат дека досега не посетиле обука за КПЛП, ниту обука за родово базирано насилство и семејно насилство врз лица со попреченост. Лицата со попреченост многу ретко се обраќаат до подрачните одделенија за бесплатна правна помош, што се должи на недоволната информираност за овие служби, но и недоволната обученост на службениците за работа со лица со попреченост.³⁷ Дополнително, и организациите кои нудат бесплатна правна

33 Петровска, Н. и Аврамовски, Д. (2021) Правен, финансиски и физички пристап до правда во основните судови во Република Северна Македонија. Коалиција „Сите за правично судење“.

34 Петровска, Н. и Аврамовски, Д. (2021) Правен, финансиски и физички пристап до правда во основните судови во Република Северна Македонија. Коалиција „Сите за правично судење“.

35 А. Цветановска (2021). Пристапноста на судските одлуки од областа на заштита од дискриминација во Република Северна Македонија.

36 Н. Димитриевска, Е. Кочоска, Анализата Превенција на родово базирано насилство врз жени и девојки со попреченост https://www.osce.org/files/f/documents/5/d/513253_0.pdf

37 Јовановска, Б. (2020). Правно зајакнување во заедницата во процесот на деинституционализација: извештај. Хелсиншки комитет за човекови права.

помош не располагаат со доволно капацитети за комуникација со лица со попреченост.³⁸

Во државата не постои детално истражување за усогласеноста на законодавството во правосудниот систем со обврските од КПЛП, ни за свесноста за КПЛП од страна на правосудните органи. Принципите за пристапност, како и начинот на обезбедување на информациите и застапеноста на различностите од аспект на попреченоста во судската законодавна рамка, не се предвидени. Овие принципи се артикулирани како дел од општите принципи на КПЛП во член 3: Кога се применуваат во правосудниот систем, но и во правните постапки, одредбите за недискриминација претставуваат важен столб за пристап до правдата за лицата со попреченост, односно, за да уживаат ефективен пристап до правдата, лицата со попреченост треба да бидат третираны еднакво пред законот и да имаат еднакви можности за учество во правосудниот систем.

Во исто време, еднаквоста на можностите може да бара усвојување на афирмативни мерки за обезбедување на еднакви можности на лицата со попреченост на еднаква основа со другите и обезбедување на принципот на правична застапеност, како што е барањето да се обезбеди соодветно приспособување за да се олесни учеството, како во самиот правен систем, така и во правните постапки.

АСЈО е единствена институција во Република Северна Македонија која на посреден начин, преку прием, одлучува кој во иднина ќе стане судија или јавен обвинител во државата. Поради наведеното, Академијата има многу важна улога во правосудниот систем. Согласно со Статутот и надлежноста, Академијата спроведува два вида обуки: почетна обука која е наменета за идните судии и јавни обвинители и континуирана обука која е наменета за усовршување на веќе избраните и активни судии и јавни обвинители.

Академијата го определува вкупниот број на слушатели на почетната обука врз основа на одлуките на Судскиот совет на Република Северна Македонија и Советот на јавни обвинители на Република Северна Македонија. Земајќи го предвид вкупниот број на слободни места за судии и јавни обвинители во основните судови и во основните јавни обвинителства, како и анализата за потребите од места кои ќе се пополнуваат по завршувањето на почетната обука, Судскиот совет и Советот на јавни обвинители доставуваат одлуки до АСЈО во кои го наведуваат утврдениот број на судиски и јавнообвинителски места. Во рок од 15 дена од приемот на одлуките, Управниот одбор на Академијата донесува одлука за објавување на јавен оглас за прием на лица за полагање

38 Петровска, Н. и Аврамовски, Д. (2021) Правен, финансиски и физички пристап до правда во основните судови во Република Северна Македонија. Коалиција „Сите за правично судење“.

на приемниот испит. Според член 56 ст. 1 од Законот за Академијата, слушатели на почетната обука се лица кои по положениот приеман испит се примени како кандидати слушатели во Академијата за судии и јавни обвинители. Лицата што се примени во Академијата и посетуваат почетна обука, се стекнуваат со статус на слушатели на почетна обука. Правилата за траењето, статусот, правата и обврските на слушателите на почетната обука се уредени во целост во Правилникот за почетна обука на Академијата за судии и јавни обвинители, и тие се доуредуваат во Програма за почетна обука – теоретска настава и во Програмата за почетна обука- практична настава. Почетната обука трае 24 месеци и се одвива во две фази: теоретска и практична настава.

За разлика од почетната обука, главната цел на континуираната обука во Академијата е константно стручно усовршување и надоградување на теоретските и практичните знаења и вештини на судиите и јавните обвинители за стручно и ефикасно вршење на својата функција. Покрај судиите и јавните обвинители, Академијата обезбедува и континуирана обука за претседателите на судовите и на јавните обвинителства, со цел да се развие нивната способност за управување со работите кои се во нивна надлежност. Притоа, во Академијата се развиваат и обуки за стручните служби во судовите и јавните обвинителства со цел да се овозможи стручна и квалитетна техничка поддршка и помош во правосудството. Дополнително, во Академијата се одржува и континуирана обука на лица кои учествуваат во спроведувањето на законите од областа на правосудството, со цел унапредување на нивното знаење и професионални вештини во подготовката и спроведувањето на законите. Континуираната обука може да биде задолжителна и доброволна. Задолжителна континуирана обука се спроведува за: судиите, јавните обвинители, претседателите на судовите и на јавните обвинителства, додека доброволната континуирана обука е наменета за стручните служби во правосудството и државните службеници кои работат на подготовката и извршувањето на законите во областа на правосудството. Содржината и методологијата за задолжителната континуирана обука се утврдуваат со: Општата програма за континуирана обука на судиите и јавните обвинители, која се донесува за време од две години, Специјализираната програма за задолжителна и континуирана обука и Каталогот на Академијата, кој се усвојува на шест или на дванаесет месеци. Во изминатите 2 (две) години, АСЈО разви онлајн-платформа и онлајн-обуки на различни теми кои ги предвидува Специјализираната програма за задолжителна и континуирана обука, вклучително и на тема родова еднаквост.

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ НА НАОДИТЕ И ПРЕПОРАКИТЕ

Препораки

Препораките во извештајот се поделени на 3 (три) дела: меѓусекторски препораки, кои ги опфаќаат и внатрешните и надворешните аспекти на работењето на АСЈО, потоа препораки кои се однесуваат единствено на внатрешното работење на АСЈО и препораки кои се однесуваат единствено на надворешните аспекти на работењето на АСЈО.

Меѓусекторски препораки кои се однесуваат на внатрешните и надворешните аспекти во работењето на АСЈО:

1. Вклучувањето на родовите аспекти и аспектите на различноста треба да биде еден од водечките принципи во работењето на АСЈО, особено на: раководството, вработените и Програмскиот совет.
2. АСЈО треба силно да ги интегрира родовите аспекти и аспектите на различноста во новата Стратегија, која треба да биде подготвена до крајот на 2022 година, со поддршка на Мисијата на ОБСЕ. Врз основа на ова, АСЈО треба да направи акциски план за еднаквост, вклучително и родова еднаквост, кој стратешките цели ќе ги преточи во конкретни задачи, со цел постигнување повисоко ниво на интерсекционалност³⁹ во своето работење.
3. Акцискиот план треба да биде следен со соодветна буџетска рамка и финансиски алокации доволни за остварување на целите за постигнување повисоко ниво на интерсекционалност во своето работење.
4. АСЈО треба да воспостави работна група која ќе се фокусира на следење на имплементацијата на акцискиот план, но и генерално постигнување повисоко ниво на интерсекционалност во работењето на АСЈО.
5. АСЈО треба да назначи лице за комуникација со локалните заедници и со граѓанските организации што ги претставуваат обесправените групи и маргинализираните групи, особено Ромите и лицата со попречености, за да се подобри нивниот пристап до информации и да се промовираат отворените огласи за кандидати за судии и јавни обвинители кај лицата, припадници на овие групи, кои ги исполнуваат законските услови да се пријават на отворените огласи.

³⁹ За потребите на оваа анализа, во однос на интерсекционалноста, беше користена дефиницијата дадена во Толковникот на поими на Европскиот институт за родова еднаквост: Аналитичка алатка за проучување, разбирање и одговарање на начините на кои полот и родот се вкрстуваат со други лични карактеристики/идентитети и како овие вкрстувања придонесуваат за уникатни искуства на дискриминација.

6. АСЈО, треба да земе предвид и одржување на заеднички настани со граѓанските организации што ги претставуваат обесправените и маргинализирани групи, но и со правните факултети. Таквите настани би вклучувале работилници и информативни отворени денови за објаснување на отворените огласи и критериумите што се бараат за избор на кандидати за судии и јавни обвинители. Во исто време, тие би требало да развијат материјали кои би биле лесно достапни за лицата со попреченост и би промовирале пристапна средина за идните кандидати.
7. АСЈО треба да назначи координатор и заменик координатор за еднакви можности, а согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите. Лицата кои ќе бидат избрани на овие позиции, треба да бидат назначени согласно со нивните интереси и претходни знаења и понатаму да бидат родово сензибилизирани преку соодветни обуки.
8. Неопходна е сензибилизација и обуки за подигнување на свеста за еднаквоста и родовите прашања за сите вработени и за: членовите/членките на Управниот одбор, Програмскиот совет, кандидатите/кандидатките, обучувачите/обучувачките. Градењето на капацитетите за вклучувањето на аспектот на различностите и родовите прашања ќе придонесе, на двете нивоа, и за внатрешните прашања поврзани со работните места и позицијата на кандидатите/кандидатките и за надворешните аспекти на работењето на АСЈО. Се препорачува директна обука, но доколку тоа не е возможно, треба да се користи веќе постојната онлајн-обука за родова еднаквост, достапна на платформата на АСЈО. Во оваа насока, се препорачува да се подготви и нов модул на онлајн-обука кој ќе се фокусира на принципот на еднаквост, недискриминација и поширокиот аспект на различностите, вклучително и интерсекционалноста.
9. Треба да се определат вработени и обучувачи/обучувачки кои ќе бидат обучени за тренери за еднаквост и родова еднаквост, вклучително и за соодветно приспособување и инклузивна еднаквост во пристапот до правда, а кои понатаму ќе можат да одржуваат тренинзи за вработени, обучувачи/обучувачки и кандидати/кандидатки. Препорака е координаторот/координаторката и заменикот координатор/координаторка за еднакви можности да бидат вклучени во ваквиот процес за јакнење на капацитетите на АСЈО на внатрешно ниво.
10. АСЈО треба да го подобри користењето на родово-сензитивниот јазик во внатрешната и во надворешната комуникација и да ги применува именките и во машки и во женски род, особено за зборовите: кандидат/кандидатка, директор/директорка, обучувач/обучувачка, член/членка, претседател/претседателка.
11. Внатрешните документи на АСЈО треба да обезбедат застапеност на сите општествени групи, вклучително и гарантирање на родов баланс, кој не се однесува единствено на етничките заедници туку и на другите групи во општеството, како што се лицата со попреченост.

12. АСЈО треба да продолжи со транспарентното и отворено работење, како кон вработените, кандидатите/кандидатките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки кои посетиле континуирана обука кај предавачите/предавачките, така и кон засегнатите страни надвор од границите на институцијата заради подобро разбирање на нејзината работа, принципи и политики.
13. Потребна е изработка на водич, како дел од обуките на АСЈО, каде што ќе се разработи член 13 од КПЛП за поефикасна примена на инклузивната еднаквост низ судските процеси.
14. Со оглед на важноста на АСЈО во градењето на професионалниот капацитет на идните судии и јавни обвинители, АСЈО во својата образовна компонентата, неопходно е да вклучи образовни програми за општи и специјализирани обуки, како за почетните обуки, така и за континуираните, а во насока на доследна примена на обврските од КПЛП.
15. АСЈО, во соработка со Судскиот совет и Советот на јавни обвинители, неопходно е да изработи водичи и насоки за обезбедување на соодветно приспособување за лицата со попреченост кои може и треба да се најдат во различни улоги во правосудниот систем, како и водичи за комуникација и пристап за лица со попреченост кои поради различната состојба на попреченост може да се јават во улога на вештаци и/или поротници.
16. Законот за АСЈО треба на кандидатите да им понуди подобар баланс помеѓу семејството и работата, особено со премостување на ограничувањето во пристапот до родителско отсуство. Идните законски измени на АСЈО, треба да гарантираат користење на родителско/породилно отсуство за кандидатите/кандидатките на почетната обука согласно со правата кои произлегуваат од Законот за работни односи, со оглед на тоа дека кандидатите/кандидатките имаат статус на вработени лица во АСЈО.

Препораки за внатрешното работење на АСЈО

1. Потребно е усвојување на политика за еднакви можности и соодветно приспособување и политика против вознемирување на работното место, вклучително и сексуално вознемирување. Постоеното на вакви документи би ја зацврстило веќе препознаената посветеност на АСЈО за промоција и заштита од дискриминација во сите сфери на функционирањето на АСЈО, особено во внатрешното работење кое ги опфаќа: вработените, раководството, кандидатите/кандидатките, членовите на Управниот одбор, членовите на Програмскиот совет, директорката и заменикот директор, предавачите/предавачките.
2. Врз основа на овие документи, треба да биде воспоставен внатрешен механизам за пријавување на случаи на дискриминација и друг механизам за пријавување на случаи за вознемирување на работното место, вклучително и сексуално вознемирување. Назначувањето на медијатор(к)и за случаи на

- вознемирување и сексуално вознемирување, треба да биде врз основа на утврдени критериуми за избор на овие лица кои ќе гарантираат доверба во внатрешниот систем на пријавување. Освен со основното знаење на темата, овие лица треба понатаму да се дообучуваат со специфични обуки на оваа тема.
3. Постоенето на механизмите за заштита од дискриминација и вознемирување, односно сексуално вознемирување, треба да се промовираат меѓу сите опфатени лица со работата на АСЈО, особено вработените, раководството, кандидатите/кандидатките, членовите/членките на Управниот одбор, членовите/членките на Програмскиот совет и предавачите/предавачките. Сите треба да се информирани за чекорите за пријавување на случај на дискриминација/вознемирување/сексуално вознемирување, начинот на постапување во такви случаи и можноста за соодветни санкции доколку биде утврдена повреда. Дополнително, овие механизми треба да бидат пристапни и во пристапни формати и да обезбедуваат тајност на жртвите при постапувањето по претставки, како и да гарантираат ефикасност, односно постапување во кус рок.
 4. Неопходно е спроведување на анонимна анкета на годишно ниво за задоволството на вработените и кандидатите/кандидатките во која ќе може да се пријават и потенцијални случаи на дискриминација и/или вознемирување/сексуално вознемирување. На овој начин, ќе се обезбеди уште еден простор за анонимно пријавување на случаи на дискриминација и/или вознемирување/сексуално вознемирување, а раководството на АСЈО ќе има увид во состојбата со дискриминацијата на работното место.
 5. Потребно е воведување на посебна позиција единствено за човечки ресурси, која ќе биде одговорна, меѓудругото, и за развивање процедури за унапредување на вработените.
 6. Треба да се подготви посебен прирачник или насоки преку кои ќе се практикува воведување на новите вработени во организацијата кое ќе вклучи: обука за родова сензибилизација, информирање за процедурите против дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување.
 7. АСЈО треба да воведат систематизиран внатрешен пристап за јакнењето на капацитетите на вработените во однос на еднаквоста, на начин што најпрвин ќе ја прилагоди систематизацијата на работни места и ќе воведат обврска на вработените во Секторот за обуки или во Секторот за правни работи и управување со човечки ресурси за обуки на вработените, со оглед на тоа дека ваква обврска не се среќава во описот на работните задачи на ниту една работна позиција.
 8. АСЈО да ги подобри капацитетите на вработените, за лицата одговорни за анализа и управување со податоци, особено од родова перспектива и од перспектива на различностите, во соработка со Државниот завод за статистика или со здруженијата на граѓани. Годишните извештаи на АСЈО, пред сè треба да бидат изработени во пристапни формати, како и да обезбедат

податоци расчленети по основите согласно со Законот за спречување и заштита од дискриминација за сите информации кои се објавени во овие извештаи, особено за пријавените и избраните кандидати/кандидатки на почетната обука, бројот на предавачи/предавачки, учесниците/учесничките во континуираната обука, бројот на вработени во АСЈО и бројот на нови вработувања во изминатата година.

9. Во насока на подигнување на јавната свест и поголема сензибилизираност, во иднина, е неопходно АСЈО да воведат механизми за мотивирање, ангажирање и вклучување на различни профили од маргинализираните категории како практиканти/практикантки и/или волонтери/волонтерки, како и обучувачи/обучувачки и предавачи/предавачки, за оние кои ги исполнуваат законските услови за да бидат избрани како обучувачи/обучувачки и предавачи/предавачки.

Препораки за надворешното работење на АСЈО

1. АСЈО да воведат и да применува политика за еднаквост и родова еднаквост во однос на обуката на нови кандидати и програмата за континуирана обука, поради итната потреба новите кандидати/кандидатки, но и судиите и јавните обвинители кои посетуваат континуирана обука да ја научат суштинската вредност и значење на овие принципи, за да можат понатаму и директно да ги применуваат.
2. Потребно е воведување на должност и обврска во самите програми (преку додавање на нови одредби) принципот на еднаквост и родова еднаквост да биде запазен во текот на целиот процес (од критериумите за прием на нови кандидати/кандидатки, низ обуките, преку предавања, за сите слушатели/слушателки, како и во сите други фази преку кои се спроведуваат обуките наменети за различни категории на лица).
3. Воведување на задолжителна обврска за предавачите/предавачките во спроведувањето на теоретската настава да го промовираат принципот на еднаквост и родовата еднаквост.
4. Воведување на задолжителна обука за судските службеници/службенички и вработените во Министерството за правда и подготовка на Каталог на обуки, кој ќе вклучи и: обуки за родова еднаквост, различности, принцип на недискриминација и обуки за примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација.
5. АСЈО да изработат процедури за обезбедување на инструментот на соодветно приспособување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики.
6. АСЈО треба да обезбеди физичка пристапност, како и пристапност на услугите, информациите и комуникацијата за лицата со попреченост. За таа цел, потребно е да се предвидат финансиски средства во буџетот, кои се неопходни за реализација на наведеното, како и буџетски средства за обезбедување на соодветно приспособување.

7. Водење на бази на родово разделени податоци, како и разделени податоци по други основи, кои се од непроценливо значење во примената на принципот на еднаквост и родовата еднаквост и при проценка на застапеноста и почитувањето на истиот, а согласно со член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.⁴⁰
8. Вклучување на родовата перспектива и перспективата на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, како во годишните извештаи, така и при интерната евалуација на ефикасноста и ефективноста на работењето на АСЈО.
9. Во оваа насока, АСЈО треба да изработи прирачник за родово интеграција, кој ќе вклучи разработка на сите алатки за родово интеграција, а понатаму ќе биде користен како почетен документ за градење капацитети за родово интеграција во внатрешното и во надворешното работење на АСЈО.

ПРОЦЕНКА НА ВНАТРЕШНОТО РАБОТЕЊЕ НА АСЈО ОД АСПЕКТ НА РОДОТ И РАЗЛИЧНОСТИТЕ

1. Структура на АСЈО, пресек на раководството, вработените и Програмскиот совет на АСЈО според полот и етничката припадност

Согласно со одредбите од Законот за Академијата за судии и јавни обвинители и Статутот, АСЈО претставува јавна установа за прием и стручно усовршување на кандидати (за судии и јавни обвинители), со својство на правно лице, а највисок нејзин акт е Статутот. Раководни и управувачки органи на АСЈО се Управниот одбор и директорката. Академијата има уште еден значаен орган, може да се каже стручен орган, а тоа е Програмскиот совет. Согласно со законот за АСЈО, кој ја уредува нејзината работа, сите органи на Академијата имаат и свои заменици.

Податоците за бројот на вработените, раководството и членовите/членките во Програмскиот совет и различните комисии, покажуваат добар родов баланс,

⁴⁰ Согласно со член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, сите субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат податоци, имаат обврска овие податоци да ги прикажуваат според дискриминаторските основи од членот 5 од овој закон, релевантни во областа, а со цел промоција и унапредување на еднаквоста и превенција од дискриминација.

иако нема докази дека тоа е направено со намера и со стратегија за постигнување на родов баланс, туку произлегува од генералната родово балансираност во целокупниот правосуден систем. Во однос на правната рамка за почитување на родовиот баланс и застапеноста на различните групи во општеството, Законот за Академијата за судии и јавни обвинители, Статутот на АСЈО и внатрешните правилници, се нагласува потребата за почитување на принципот на соодветна и правична застапеност на сите заедници во општеството. Сепак, тој се толкува единствено од аспект на почитување на етничката застапеност, а не од аспект на различните групи во општеството или од аспект на почитување на родовиот баланс.

Во однос на раководството на АСЈО, директорката е жена од македонска етничка припадност, додека заменикот директор е маж од албанска етничка припадност.

Родовиот баланс треба да се подобри во Управниот одбор каде што од вкупно 9 (девет) члена, 55% се мажи, а 45% се жени. Ситуацијата е иста и со замениците членови каде што од 9 (девет) заменици членови, 55% се припадници на машкиот пол, 45% се припадници на женскиот пол. Ова особено од причина што мнозинството на судии/судијки и јавни обвинители/обвинителки во државата се жени⁴¹, па оттука е и потребата управните и раководните органи во правосудниот систем, вклучително и на АСЈО да го следат овој родов баланс. Доколку како вкупен број на членови на Управниот одбор се земат членовите и нивните заменици, односно 18 члена, се гледа дека 55% се мажи, додека 45% се жени. Во однос на етничката застапеност 64% од членовите се од македонска етничка припадност, додека 36% се од албанска етничка припадност. Во однос на етничката припадност и полот, 50% од машките членови се од македонска етничка припадност и 50% од албанска етничка припадност, додека кај жените 86% се жени од македонска етничка припадност, а само 1 (една) жена, односно 14% е од албанска етничка припадност. Истово повторно го потврдува заклучокот дека жените од малцинските етнички групи се најнезастапени во управните органи на различните институции во правосудниот систем.⁴²

За разлика од Управниот одбор, во Програмскиот совет, од вкупно 8 (осум) члена, 37% се мажи, додека 63% се жени. Родов баланс не е обезбеден кај замениците членови, каде што од вкупно 8 (осум) члена 87% се мажи, а само 13% или само 1 (една) е жена. Доколку како вкупен број на членови на Програмскиот

⁴¹ Застапеноста на жените судии е 60,2% во однос на мажите судии, кои се застапени со 39,8%. Малку поинаква е ситуацијата во Јавното обвинителство, каде што жените се застапени со 55%, а мажите со 45%. Податоците се преземени од Истражувањето за родот и различностите во правосудството во Северна Македонија – авторки Косана Бекер и Неда Чаловска Димовска, 2021 година.

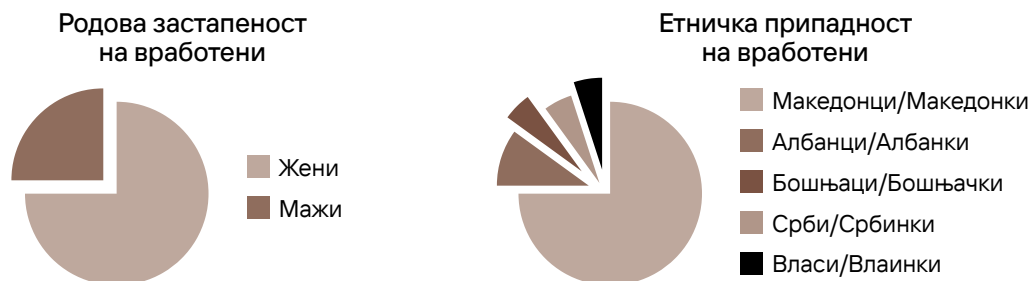
⁴² Заклучокот е преземен од Истражувањето за родот и различностите во правосудството во Северна Македонија – авторки Косана Бекер и Неда Чаловска Димовска, 2021 година

совет се земат членовите и нивните заменици, односно 16 члена, се гледа дека 63% се мажи додека 37% се жени. Во однос на етничката застапеност 68% од членовите се од македонска етничка припадност, додека 32% се од албанска етничка припадност. Во однос на етничката припадност и полот, 50% од машките членови се од македонска етничка припадност и 50% се од албанска етничка припадност, додека кај жените 100% се од македонска етничка припадност, односно не се застапени жени од помалите етнички заедници.

Во Комисијата за приемен испит е обезбеден родов баланс, т. е. од вкупно 10 (десет) члена, 40% се мажи, а 60% се жени. Од 10 (десет) заменици членови на Комисијата 30% се мажи, додека 70% се жени. Доколку како вкупен број на членови на Комисијата се земат членовите и нивните заменици/заменички, односно вкупно 20 члена, од нив 35% се мажи, односно 65% се жени. Во однос на етничката застапеност 70% од членовите се од македонската етничка припадност, додека 30% се од албанска етничка припадност. Во однос на етничката припадност и полот, 43% од машките членови се од македонска етничка припадност и 57% се од албанска етничка припадност, додека кај жените 85% се жени од македонска етничка припадност, а 15% се жени од албанската етничка заедница.

Од Комисијата за ревизија од 5 (пет) члена, 20% или само 1 (еден) член е жена, додека 80% се мажи. Во однос на етничката застапеност 60% од членовите се од македонска етничка припадност, додека 40% се од албанска етничка припадност. Во однос на етничката припадност и полот, 50% од машките членови се од македонска етничка припадност и 50% се од албанска етничка припадност, додека жените се 100% од македонска етничка припадност, со оглед на тоа дека има само една жена членка во оваа комисија. Оттука, неопходно е во иднина да се зголеми бројот на жени членки на Комисијата за ревизија и да се вклучат и жени од помалите етнички заедници.

АСЈО има вкупно 20 вработени од кои 25% се мажи, а останатите 75%, се жени.



Од табелата е видно дека мнозинството, односно 75% од вработените се Македонци, додека 10% се Албанци и по 1 (еден) вработен/а односно по 5%

се од: бошњачката, српската и влашката етничка заедница. Нема податоци за вработени лица Роми или за вработени лица со попреченост.

Академијата во моментот има 2 (две) жени вработени на раководни позиции, од кои едната е Државна советничка, а другата вработена е раководителка на Секторот за финансиски прашања и стратешко планирање. Едната е со македонска етничка припадност, а другата е со влашка етничка припадност.

Сепак, бројот на вработени споредено со бројот на систематизирани работни места е пополнет само за 43%, односно 57% од работните места се сè уште непополнети.⁴³

Земајќи ја предвид ваквата ситуација, АСЈО во иднина треба да го почитува родовиот баланс, но и застапеноста на помалите етнички заедници кои не се застапени, како и застапеноста на лицата со попреченост и на другите маргинализирани групи, како во раководната структура, така и во структурата на вработените.

⁴³ Податоците за бројот на систематизирани места во АСЈО се преземени од Функционалната анализа на Академијата за судии и јавни обвинители, подготвена од Центарот за правни истражувања и анализи во 2019-та година.

Броен приказ на добиени одговори од различни испитанички групи од Прашалникот за проценка за работењето на Академијата за судии и јавни обвинители од родова перспектива и од перспектива на различностите



На самиот крај од Прашалникот беа поставени шест прашања кои се однесуваат на половата и на возрастната структура на испитаниците, етничката припадност, а имаше и прашање за евентуална попреченост и вид на попреченост. Во однос на карактеристиките на лицата кои ги одговориле прашалниците, податоците се дадени во продолжение.

Испитаничка група вработени

Вкупно одговориле 11 вработени, односно 55% од вкупниот број вработени. Од вкупниот број на испитаници 82% се припадници на женскиот пол, 18% се припадници на машкиот пол. Според возрастната категорија, 9% се на возраст од 18 до 29 години, 27% ѝ припаѓаат на возрастната група од 30 до 39 години, 37% се на возраст од 40 до 49 години, додека 27% се на возраст од 50 до 59 години. Најголем дел од испитаниците (55%) се од македонска етничка припадност, 18% од влашка етничка припадност, 27% не одговориле на која етничка заедница ѝ припаѓаат. Не се бележи лице со попреченост помеѓу испитаниците.

Испитаничка група кандидати/кандидатки

Вкупно 92 испитаници од редот на кандидати/кандидатки во АСЈО од генерацијата 2018/2019 и 2020/2021 одговорија на Прашалникот, односно 96% од вкупниот број кандидати/кандидатки.

Најголем дел од испитаниците (60%) се припадници на женскиот пол, 37% се припадници на машкиот пол, додека 3% од испитаниците не одговориле на кој пол му припаѓаат. Вкупно 60% од испитаниците ѝ припаѓаат на македонската етничка заедница, 22% на албанската етничка заедница, а по еден испитаник (1%) припаѓа на влашката, српската и турската етничка заедница. Вкупно 15% од испитаниците не одговориле на која етничка заедница ѝ припаѓаат. Најбројната возрастна група меѓу испитаниците е од 30 до 39-годишна возраст (74%), втора по бројност е возрастната група од 40 до 49 години (20%), 2% од испитаниците ѝ припаѓаат на возрастната група од 18 до 29 години, додека 4% од испитаниците не одговориле на прашањето на која возрастна група ѝ припаѓаат. Според добиените одговори, едно лице е со телесна попреченост.

Испитаничка група предавачи/предавачки, ментори/менторки

Вкупно 68 испитаници од редот на предавачи/предавачки, ментори/менторки во АСЈО одговорија на Прашалникот или 65% од вкупниот број предавачи/предавачки и ментори/менторки, на кои им бил доставен Прашалникот за одговор. Најголем дел од испитаниците (71%) се лица припадници на женскиот пол, 25% се лица припадници на машкиот пол, додека 4% од испитаниците не одговориле на кој пол му припаѓаат. Вкупно 81% од испитаниците ѝ припаѓаат на македонската етничка заедница, 9% на албанската етничка заедница, а по еден испитаник (1%) ѝ припаѓа на турската и на шпанската етничка заедница. Вкупно 7% од испитаниците не одговориле на која етничка заедница ѝ припаѓаат. Најбројната возрастна група меѓу испитаниците е од 40 до 49-годишна возраст (37%), втора по бројност е возрастната група од 50 до 59 години (35%), 12% од испитаниците и припаѓаат на возрастната група од 60 до 64 години, над 65 години возраст имаат вкупно 7% од испитаниците, додека 6% од нив ѝ припаѓаат на возрастната група од 30 до 39 години. Вкупно 3% од испитаниците не одговориле на прашањето на која возрастна група ѝ припаѓаат. Во однос на прашањето за попреченост, 93% одговориле дека немаат попреченост, 4% истакнале дека не би сакале да одговорат на прашањето, додека 3% не одговориле ништо.

Испитаничка група судии/судијки и јавни обвинители/обвинителки кои посетиле континуирана обука

Вкупно 49 испитаници од редот на судии и јавни обвинители кои посетиле континуирана обука во периодот 2020 и 2021 година, одговориле на Прашалникот или 44% од вкупниот број на судии/судијки и јавни обвинители/

обвинителки кои посетиле континуирана обука во периодот 2020 и 2021 година (вкупно 112 лица).

Најголем дел од испитаниците (74%) се лица припаднички на женскиот пол, 22% се лица припадници на машкиот пол, додека 4% од испитаниците не одговориле на кој пол му припаѓаат. Вкупно 65% од испитаниците ѝ припаѓаат на македонската етничка заедница, 15% на албанската етничка заедница, по еден испитаник (по 2%) ѝ припаѓа на влашката и на српската етничка заедница. Вкупно 16% од испитаниците не одговориле на која етничка заедница ѝ припаѓаат. Најбројната возрасна група меѓу испитаниците е 40 – 49-годишна возраст (41%), втора по бројност е возрасната група од 50 – 59 години (27%), 20% од испитаниците ѝ припаѓаат на возрасната група од 30 до 39 години, 10% се на возраст од 60 до 64 години и 2% се на возраст од 18 до 29 години. Според добиените одговори, евидентирано е едно лице со телесна попреченост (2%), негативно одговориле 47 лица (96%) од испитаниците, додека едно лице (2%) истакнало дека не сака да одговори на прашањето.

Испитаничка група членови на Управен одбор

Вкупно 2 (двајца) испитаници од редот на членовите на Управниот одбор одговориле на Прашалникот или 25% од вкупниот број членови, од кои 1 (еден) маж и 1 (една) жена. Во однос на етничката припадност, 1 (еден) испитаник е од македонска етничка припадност, а 1 (еден) е од албанска етничка припадност. И двајцата испитаници се на возраст од 40 до 49 години и се изјасниле дека немаат попреченост.

Испитаничка група членови на Комисија за приемен испит

Вкупно 3 (три) испитанички од редот на членовите на Комисијата за приемен испит одговориле на Прашалникот или 30% од вкупниот број членови, од кои 3 (три) жени. Во однос на етничката припадност, сите испитанички се со македонска етничка припадност. Во однос на возрасната група една испитаничка е на возраст од 40 до 49, една е на возраст од 60 до 64, а една има повеќе од 65 години.

Испитаничка група членови на Комисија за ревизија на испити

Единствено еден испитаник од машки пол од Комисијата за ревизија на испити одговорил на Прашалникот односно 25% од вкупниот број членови. Испитаникот е на возраст од 40 до 49 години и е припадник на албанската етничка заедница.

2. Сензибилизираност на АСЈО за прашањата поврзани со родот и различностите

Анализата на податоци добиена од одговорите на прашалниците покажува дека во АСЈО постои определена сензитивност по однос на прашањата на родовата еднаквост и различностите, но сепак капацитетите за вклучување на родот и различностите во внатрешните документи и целокупното работење на АСЈО се ограничени, особено поради отсуството на соодветни обуки.

Во продолжение се прикажани наодите и заклучоците на прашањата поврзани со сензибилизираноста на АСЈО за теми поврзани со родот и различностите.

Прашање: Што значи за вас принципот на еднаквост?

Наоди

Според одговорите на вработените како испитаници, принципот на еднаквост значи:

- правичен третман спрема сите луѓе, без разлика на пол, раса, вероисповед и возраст, еднакви основни работни услови за сите;
- еднакви правила за сите;
- еднаквост при преземање на правата и обврските во работењето;
- еднаков третман на жените и мажите во сите сфери на општеството;
- владеење на правото, без селективна примена на истото;
- подеднакво функционирање во општеството без разлика на родовата еднаквост;
- утопија.

Според одговорите на испитаниците од редот на кандидатите/кандидатките, принципот на еднаквост значи:

- сите да се еднакви во сите сфери на животот;
- сите подеднакво да ги уживаат своите права;
- еднаков пристап кон сите лица во постапките за остварувањето на нивните права и/или обврски, независно од нивните различности или различен пристап кон лица со одредени различности, со цел тие да ги остварат своите права и/или обврски како и лицата кои ги немаат таквите различности;
- еднаквост во формална (процедурална) и еднаквост во материјална (суштинска) смисла;
- еднаква примена на законите при остварување на правата и обврските, независно од различностите по која било основа на самите субјекти, забрана на дискриминација по кој било основ: пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, потекло по раѓање или кој и да е друг статус, сите луѓе се раѓаат еднакви и еднакво треба да се третираат;

- сите се еднакви пред законите и пред судовите во Република Северна Македонија, односно уживаат исти права и обврски;
- еднакво достоинство и вреднување на секоја личност, рамноправност на сите луѓе во однос на уживање на основните права и слободи без ограничувања засновани врз одредени лични карактеристики.

Според испитаниците од редот на предавачи, принципот на еднаквост значи:

- сите луѓе се еднакви пред законот;
- пристап под еднакви услови до еднакви права и обврски, рамноправност на сите луѓе во однос на уживање на основните права и слободи без ограничувања, засновани врз одредени лични карактеристики, родова и половова еднаквост;
- инклузивна еднаквост што опфаќа во себе заштита од дискриминација, промоција на различностите, обезбедување на еднакви можности за лицата со заштитна карактеристика и интерсекциски, вклучувајќи и димензија на прифатливост, пристапност, партиципативност и редистрибутивност;
- еднаквост како формална (правна еднаквост) и фактичка (материјална), во однос на резултатите од постапувањето спрема поединци;
- еднакви можности за сите, правичен третман на секое човечко битие без оглед на: економски, расни, религиозни, полови или друг вид разлики (во физичкиот изглед итн.);
- еднаквост на оружјето во постапката, еднаков пристап во сите сфери на општествено-политичкиот живот, Еднаквост на можностите и третманот и забрана на секаков вид дискриминација, злоупотреба, вознемирување и експлоатација.

Според испитаниците судии и јавни обвинители, кои посетиле континуирана обука, принципот на еднаквост значи:

- кога сите се еднакви пред законите, еднакви по пол, раса, етничка припадност и сл.;
- секој да ужива еднакви права и да има еднакви должности како и другите без дискриминација, еднакви шанси за пристап кон услугите, можностите, правата и интересите, обезбедување на услови на еднаквост во постапката за сите учесници, независно од етничката, верската, религиската припадност, полот, брачната состојба или сексуалната ориентација, посебните потреби, економската или социјалната состојба или други нерелевантни причини;
- сите да се еднакви, да не се делат на сиромашни – богати, мажи – жени, образовани – необразовани, значи сите сме еднакви;
- недискриминација во сите области на општественото живеење;
- еднаква застапеност на жени и мажи во институциите;
- еднаков пристап на сите од одредено работно место во остварување на правата и обврските од работното место, на пример: работни задачи, обуки, кариера, права на одмор, отсуства итн.;

- рамноправно, непристрасно третирање на секоја странка во постапката пред судот, еднаква застапеност на жените и на мажите во институциите.

Според испитаниците/испитаничките од Комисијата за приемен испит, принципот на еднаквост вклучува еднаков пристап, под исти услови, еднаков однос кон сите без оглед на полот, етничките, партиските (политичките) интереси, еднаквост од секаков вид.

Според испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, принципот на еднаквост значи еднакви права и можности за секој поединец.

Според одговорите од испитаниците/испитаничките од фокус-групата од Здруженијата на граѓани, АСЈО воопшто не е сензибилизирано за различностите и родовата еднаквост. Како причини тие ги наведуваат: необезбедената пристапност на АСЈО, непристапните информации, како и недоволната застапеност на Ромите и лицата со попреченост во самата администрација на АСЈО.

Прашање: Што значи за Вас терминот родова еднаквост?

Наоди

Според одговорите на испитаниците вработени, принципот на родова еднаквост значи:

- еднакви шанси и третман без оглед на родовата припадност;
- еднаквост помеѓу половите и родовите;
- подеднакви права и можности на мажите и на жените;
- еднаквост помеѓу вработените без оглед на тоа од кој пол се, без оглед на националната или верската припадност, кога двата пола имаат еднакви права, шанси и третман во сите сфери на животот;
- еднакви права и обврски за мажите и жените пред законот;
- да нема дискриминација по родовата припадност.

Според добиените одговори на испитаниците од редот на кандидатите/кандидатките, принципот на родова еднаквост значи:

- сите да се еднакви без разлика на нивниот род;
- еднаков третман на мажите и на жените;
- еднаков пристап/третман/положба на мажите и на жените во постапките за остварувањето на нивните права и/или обврски, независно од нивните различности;
- еднаква примена на законите при остварувањето на правата и обврските, независно од родот на субјектите;
- овозможување на користење на сите признаени права без оглед на родовата припадност;

- овозможување на еднакви услови за остварување на правата и забрана за дискриминација по основ на род;
- родовата еднаквост, позната и како сексуална еднаквост или еднаквост на половите – состојба на еднаква леснотија на пристап до ресурси и можности без оглед на полот, кое ги вклучува и економското учество и учеството во одлучувањето и состојбата на вреднување на различните однесувања, стремежи и потреби подеднакво, без оглед на полот, состојбата во која жените и мажите ги уживаат истите права и можности во сите сектори на општеството, вклучително и економското учество и донесувањето одлуки, при што различните однесувања, аспирации и потреби на жените и на мажите еднакво се земаат предвид при развојот и спроведувањето на политиките;
- еднакво загарантирани права (слободи) и обврски помеѓу припадниците на различните полови, во највисоките акти и сите останати акти на едно општество;
- еднаква достапност на тие права и обврски и нивна еднаква примена.

Според испитаниците/испитаничките од редот жени предавачи/предавачки, принципот на родова еднаквост значи:

- сите да уживаат исти права независно од полот;
- еднаквост помеѓу половите/родовите;
- еднаквост помеѓу мажите и жените;
- состојба на еднаква леснотија на пристап до ресурси и можности без оглед на полот, вклучувајќи ги и: економското учество, учеството во одлучувањето и состојбата на вреднување на различните однесувања, стремежите и потребите подеднакво;
- целосно рамноправен третман;
- услови и еднакви шанси без оглед на припадноста на полот, обезбедување на инклузивна еднаквост врз основа на полот, родот и родовиот идентитет, гледајќи ги засебно или во интеракција со другите лични карактеристики (кумулятивно и интер-секциски);
- збир на родово-трансформативни политики, програми, стратегии, буџети, активности и услуги достапни за јавноста;
- еднакви можности за вработување, економски статус, пристап до надлежните институции и остварување на правата, без оглед на полот на субјектот;
- еднакви можности и еднаков третман на жените и на мажите;
- еднакви можности на жените и на мажите во: политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот.

Според испитаниците/испитаничките од редот на судиите и јавните обвинители/обвинителки, родовата еднаквост, значи:

- еднакви права и обврски на половите (недискриминација по пол);
- сексуална еднаквост или еднаквост на половите;

- рамноправно третирање на странките, независно од полот, брачната состојба и сексуалната ориентација;
- еднаков пристап на жените и на мажите до работно место и други права;
- еднаков пристап на жените и на мажите до ресурси и рамноправно учество во социјалните и политички области;
- поделба на обврските во репродуктивниот живот;
- право на избор и слобода на одлучување на жените;
- принцип на еднакви можности меѓу мажите и жените;
- еднаква положба во општеството на мажите и на жените;
- еднакви можности без оглед на родовата припадност;
- недискриминација во однос на родот и полот;
- еднакви права, одговорности и можности за жените и мажите, како и за девојчињата и момчињата.

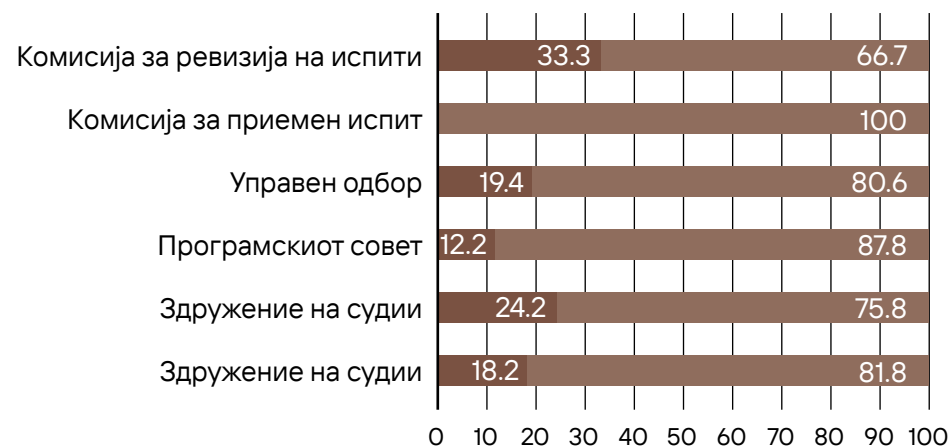
Според испитаниците/испитаничките од Комисијата за приемен испит, родовата еднаквост вклучува еднаквост независно од полот, еднаквост во однос на улогите без оглед на биолошките разлики и еднаквост по род и пол.

Според испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, родовата еднаквост значи да нема разлика во остварувањето на правата, по основ на род.

Прашање: Дали досега сте добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите? Доколку одговорите со ДА, Ве молиме објаснете за каков тип на тренинг станува збор.

Наоди:

Дали досега сте добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите? (%)



Според испитаниците/испитаничките вработени, најголемиот дел од испитаниците (82%), досега не добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите, а само двајца испитаници (18%) имале таков тренинг, од кои едно лице одговорило дека станува збор за обука за еднаквост и рамноправност според ЕКЧП.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 76% досега не добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите, додека само 24% присуствувале на ваков тренинг. Тренинзите се состоеле од: обуки, предавања, тркалезни маси и семинари од областа, како и обука за недискриминација во рамките на АСЈО.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, најголемиот дел од предавачите/предавачките (82%) од испитаниците досега не добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите, додека еден мал дел (18%) имале таков тренинг. Од оние кои добиле тренинг, тој бил овозможен преку АСЈО, додека обуките од таков вид биле одржани на темите за: еднаков пристап до правда, човекови права, антидискриминациски и родови директиви од ЕУ, криминал од омраза, родова еднаквост и рамноправност и родова еднаквост во областа на одбраната.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, во однос на прашањето дали испитаниците досега добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите, 88% одговориле дека таков тренинг не добиле, наспроти многу мал дел од нив (12%) кои учествувале на таков тренинг, кој се состоел од: тренинг на тренери за родови односи (организиран од Македонскиот центар за меѓународна соработка во 2002 година), едномесечна Програма за човекови права, со посебен осврт на правата на жените (Универзитет Лунд, Шведска, 2007), семинар – советување преку АСЈО, обука организирана од Здружение на млади правници, теоретска настава, тренинзи за недискриминација и за заштита на жртвите од семејно насилство.

Од испитаниците/испитаничките од Комисијата за приемен испит, само еден/една член/членка добила тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите, останатите двајца/две испитаници/испитанички не добиле, а ниту еден/една од **испитаниците/испитаничките од Управниот одбор** не добиле обука на оваа тема.

Прашање: Дали досега сте добиле тренинг за разбирање на родовата еднаквост? Доколку одговоривте со ДА, Ве молиме објаснете за каков тип на тренинг станува збор.

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, најголемиот дел од испитаниците/испитаничките (82%), досега не добиле тренинг за разбирање на родовата еднаквост, додека едно лице одговорило дека во конкретниот случај станува збор за одржана обука за еднаквост и рамноправност на мажите и на жените според ЕКЧП.

Според испитаниците/испитаничките кандидатите/кандидатките, 76% досега не добиле тренинг за разбирање на принципот на родовата еднаквост, додека само 23% присуствувале на ваков тренинг. Од оние кои присуствувале, тренингот се состоел од: обуки, предавања, семинари, настава и советување.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, 87% од испитаниците/испитаничките не добиле тренинг поврзан со родовата еднаквост, а само 10% добиле тренинг за разбирање на родовата еднаквост, а се состоел од: обука за практична примена на Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулската конвенција), родова еднаквост во областа на одбраната и родова еднаквост во постапката пред судовите и пред јавните обвинителства.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, во однос на прашањето дали испитаниците/испитаничките досега добиле тренинг за разбирање на родовата еднаквост, дури 84% одговориле дека не добиле таков тренинг, а само 12% добиле тренинг за родова сензитивност, тренинг за родово буџетирање (не во рамките на АСЈО) и за родова еднаквост (според двајца испитаници/испитанички).

Од испитаниците/испитаничките од **Комисијата за приемен испит и од испитаниците/испитаничките од Управниот одбор,** ниту еден член/членка не добил обука на оваа тема.

Испитаниците/испитаничките од фокус-групата посочуваат дека обуките во моментот кои ги испорачува АСЈО треба да бидат во континуитет, за да можат судиите и јавните обвинители да бидат запознаени со новите практики, новите законски измени во државата и судската практика. Дополнително, програмите за обука треба да вклучуваат доволно можности за заеднички активности за обука меѓу судиите и обвинителите и другите професионалци. Овие обуки треба да се однесуваат не само на судиите и на јавните обвинители, туку и на стручниот кадар од судската и од обвинителската служба. Според претставниците/

претставничките од фокус-групата, во моментот, судиите не ги следат и не постапуваат по обврските од меѓународните договори, а нивните одлуки не го одразуваат пристапот за човекови права што целосно не соодветствува со инклузивната еднаквост.

Прашање: Дали сте запознаени со терминот „пристапност“? Дали сте запознаени со терминот „соодветно приспособување“? Дали сте запознаени со терминот „интерсекционалност“?⁴⁴

Наоди:

Според добиените одговори на вработените, дури 91% од испитаниците/испитаничките се запознаени со терминот „пристапност“, додека 73% од испитаниците/испитаничките го препознаваат, односно знаат што значи терминот „соодветно приспособување“. За разлика од овие два термини, на испитаниците/испитаничките им е помалку познат терминот „интерсекционалност“, бидејќи само 36% се запознаени со овој термин, додека 64% од нив, не знаат што значи терминот „интерсекционалност“.

Според добиените одговори на кандидатите/кандидатките, најголем дел од испитаниците/испитаничките (95%) се запознаени со терминот „пристапност“, како и со терминот „соодветно приспособување“ – 92%, меѓутоа евидентно е помал бројот на испитаниците/испитаничките кои се запознаени со терминот „интерсекционалност“ – само 54%.

Според добиените одговори, предавачите/предавачките испитаниците/испитаничките, во најголем дел се запознаени со поимот „пристапност“ – 93%, помал дел (79%) се запознаени со поимот „соодветно приспособување“, додека само 49% од испитаниците се запознаени со поимот „интерсекционалност“, а половината од испитаниците/испитаничките не знаат што значи последниов термин.

Испитаниците од редот на судии и јавни обвинители кои посетиле континуирана обука, во најголем дел (90% од нив) се запознаени со терминот „пристапност“, 84% од нив се запознаени со терминот „соодветно приспособување“, а само 33% од вкупниот број на испитаници/испитанички се запознаени со терминот „интерсекционалност“, наспроти 67% кои не знаат што подразбира овој термин.

⁴⁴ Потребата за поставување на овие прашања произлезе од фактот што овие термини се спомнуваа и во други прашања во Прашалникот, па оттука сакавме да го процениме познавањето на овие термини и како тоа би влијаело на понатамошните одговори од Прашалникот. Со цел испитаниците/испитаничките да се запознаат со дефинициите за овие термини, тие беа дадени на крајот од Прашалникот.

Испитаниците/испитаничките од Комисијата за приемен испит се запознаени со терминот „пристапност“ и „соодветно приспособување“, додека само една е запознаена со терминот „интерсекционалност“.

Испитаниците/испитаничките од Управниот одбор се запознаени со терминот „пристапност“ и „соодветно приспособување“, додека само една е запознаена со терминот „интерсекционалност“.

Прашање: Дали сметате дека имате доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во Вашата работа?

Наоди:

Од вкупниот број на испитаници/испитанички вработени, незначително поголем дел (55%) сметаат дека немаат доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа, додека 45% од нив сметаат дека поседуваат вакви вештини, алатки и техники.

Според одговорите на кандидатите/кандидатките, 83% од испитаниците/испитаничките сметаат дека поседуваат доволно такви вештини, алатки и техники, наспроти 16% кои сметаат дека немаат развиено доволно такви вештини, алатки и техники, додека 1% од испитаниците/испитаничките не одговориле на прашањето.

Според одговорите на предавачите/предавачките, 22% од испитаниците/испитаничките сметаат дека не поседуваат вакви вештини, наспроти 75% од испитаниците/испитаничките кои одговориле дека имаат доволно вештини, алатки и техники во нивното работење за наведената цел. Не одговориле на прашањето 3% од испитаниците/испитаничките.

Според одговорите на судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки кои посетиле континуирана обука, само 59% од испитаниците/испитаничките сметаат дека имаат доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа, додека 41% сметаат дека не поседуваат вакви вештини, алатки и техники.

Две од испитаниците/испитаничките од Комисијата за приемен испит сметаат дека имаат доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа, додека една смета дека нема доволно вештини.

Според одговорите на испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, една смета дека имаат доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа, додека една смета дека нема доволно вештини.

Прашање: Дали имате некакви конкретни предлози за тоа каков вид обука или градење капацитети за разбирање на принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост ќе Ви бидат корисни?

Наоди:

Само 18% од испитаниците/испитаничките вработени имаат конкретни предлози за тоа каков вид обука или градење капацитети за разбирање на принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост и нивно вклучување во главните политики на АСЈО ќе им бидат корисни, па ги посочиле обуките кои би биле наменети за сите вработени, каде што, меѓудругото, би се овозможила размена на мислења и искуства од работата и преку меѓусебна соработка на вработените би се решиле различностите или проблемите кои се појавуваат во однос на овие прашања. 9% сметаат дека е потребна обука за запознавање на основните поими поврзани со принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост и нивно вклучување во главните политики на АСЈО. Останатите испитаници (73%) немаат конкретни предлози за тоа каков вид обука или градење капацитети за разбирање на принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост и нивно вклучување во главните политики на АСЈО, би им биле корисни.

Како конкретни предлози за тоа каков вид обука или градење капацитети за разбирање на принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост, испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, сметаат дека би им биле од корист следните:

- обуки, предавања и тренинг за практична примена на овој принцип во работата, етиката, општата и правната литература;
- практичните примери од Европските држави, пресудите од ЕСЧП, како и анализа на компаративното право од предметната област, обуки во однос на досегашната судска практика при примената на овие принципи од страна на домашните судови;
- обука од професионалци кои работат со години во областа на родовата еднаквост, обуки за разграничување на поимите пол и род, работилници со конкретни и практични примери, обука за случаи на родова дискриминација со конкретни случаи од секојдневието, а особено за кривични постапки за чл. 137 (Повреда на рамноправноста на граѓаните) и 319 (Предизвикување национална, расна и верска омраза, раздор и нетрпеливост) од Кривичниот законик;
- обуки во насока на изнаоѓање на начини за подобрување и зголемување на дијалогот и соработката помеѓу институциите и граѓанските организации

во областа на промоција и заштита на човековите права и обуки, кои ќе придонесат кон промовирање и разбирање на начините како да се зголеми свесноста на граѓаните за нивните права и механизмите кои ги имаат за да ги заштитат и одбранат своите права.

За тоа каков вид обука или градење капацитети за разбирање на принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост би им биле корисни, испитаниците/испитаничките обучувачи/обучувачки ги дадоа следните конкретни предлози:

- тренинг за разбирање на еднаквоста и родовата еднаквост;
- обука за разбирање на принципот на еднаквост и родова еднаквост (може и онлајн-обука);
- анализа на македонското законодавство и детектирање на недостатоците во делот на родовата еднаквост;
- усвојување на патоказ за родова еднаквост за подобрување на законодавството во Република Северна Македонија;
- обуки за подигнување на свеста;
- обуки за теорија на промена и родово-трансформативни пристапи, за почитување на сите видови човекови права и целосна еднаквост, со акцент на здрава, хумана и квалитетна животна средина, заштита од бучава и сите видови деградација од загадување, односно еколошки права и еколошка еднаквост;
- обуки со конкретни примери за постапување во конкретни ситуации;
- анализа на случаи од практиката на ЕСЧП, примена на практиката на ЕКЧП во конкретни примери и ситуации;
- обработка на одделни случаи со компарација на практиката од домашното и од европското право;
- практични обуки со примери и улоги;
- обука за Истанбулската конвенција,;
- работилници;
- јавна кампања за истакнување на еднаквоста и родовата еднаквост;
- обука за употреба на алатки и техники заради стекнување на повеќе вештини при работењето и принцип на еднаквост во кривичната постапка.

Како конкретни предлози за тоа каков вид обука или градење капацитети за разбирање на принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост ќе бидат корисни, испитаниците/испитаничките судии/судијки и јавни обвинители/обвинителки кои посетиле континуирана обука ги истакнаа следните:

- спроведување на Законот за еднакви можности на жените и мажите во државата;
- практични примери за правилно или неправилно разбирање, толкување, примена и заложби на принципот на еднаквост, особено во делот на родова еднаквост;

- обука во поглед на родовата еднаквост;
- обуки за дискриминација во институциите, спречување и борба против сексизмот и сите форми на човеково и родово дискриминирање;
- обука за начините на заштита на вработен од дискриминација заради образование;
- одржување на работилници со присуство на експерти кои се занимаваат со проблематики;
- обуки за транспарентност во работењето за раководителите и вработените, што ќе овозможи и еднаквост (поради нетранспарентноста во остварување на правата и обврските на вработените, на пример оценувањето доведува до нееднаквост на вработените во остварување на правата од работното место и сè што е поврзано со работата);
- повеќе обуки за индиректна дискриминација, бидејќи неа сè уште многу практичари не ја препознаваат, ниту сметаат дека е дискриминација.

Предлозите истакнати од страна на **Комисијата за приемен испит**, се однесуваат на тренинзи со практични примери за добри и лоши практики, обуки во кои е неопходно да се потенцира потребата за почитување на индивидуалните разлики по која било основа и на тој начин надминување на стереотипите и предрасудите поврзани со разликите.

Во поглед на обуките, испитаниците/испитаничките од фокус-групата посочуваат дека обуките, кои во моментот ги испорачува АСЈО, не треба да бидат привремени туку треба да бидат постојани, за да може судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки во континуитет да бидат запознаени со новите законски измени во државата и во судската практика. Дополнително, програмите за обука треба да вклучуваат доволно можности за заеднички активности за обука меѓу судиите/судијките и обвинителите/обвинителките и другите професионалци/ки. Овие обуки треба да се однесуваат не само на судиите/судијките и на јавните обвинители/обвинителки туку и на стручниот кадар од судската и од обвинителската служба. Според претставниците/претставничките од фокус-групата, во моментот, судиите/судијките не ги следат и не постапуваат по обврските од меѓународните договори и нивните одлуки не го одразуваат пристапот за човекови права, што целосно не соодветствува со инклузивната еднаквост.

Прашање: Дали сте информирани за постоење на внатрешни документи/политики на АСЈО со кои се промовира еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост? Доколку одговорот на претходното прашање е позитивен, Ве молиме наведете кои се тие политики.

Наоди:

Најголемиот дел од **испитаниците, вработени**, 73% се информирани за постоењето внатрешен механизам за пријавување на дискриминација на работното место, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека 27% не знаат дека постои ваков внатрешен механизам за пријавување на дискриминација на работното место.

Најголемиот дел од **испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките**, 86% не се информирани за постоењето внатрешни документи/политики на АСЈО со кои се промовира еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост на работното место, додека оние 13%, кои одговориле потврдно, сметаат дека такви внатрешни документи/механизми се: Законот за Академија за судии и јавни обвинители и правилниците донесени врз основа на законот, соодветната и правична застапеност на заедниците, имплементирана родова еднаквост, внатрешен механизам за пријавување на дискриминација за кандидатите/кандидатките на почетната обука, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, Статутот на АСЈО и редовно одржување на обуки од оваа област.

Значително голем дел од **испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките** (87%) не се информирани за постоење на внатрешни документи/политики на АСЈО со кои се промовира еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост.

Речиси сите испитаници од **судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки кои посетиле континуирана обука**, дури 96% од нив, одговориле дека не се информирани за постоење на внатрешни документи/политики на АСЈО со кои се промовира еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост на работното место. Еден испитаник/испитаничка во продолжение наведува дека постои нееднаквост при кариерното унапредување.

Две од испитаничките од Комисијата за приемен испит не се информирани за постоењето на внатрешни документи/политики на АСЈО со кои се промовира еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост на работното место. Додека една испитаничка одговорила дека е информирана.

Според одговорите на испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, една е информирана за постоењето на внатрешни документи/политики на АСЈО со кои се промовира еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост на работното место, додека една не е информирана.

Прашање: Дали сте информирани за постоење на внатрешен механизам во АСЈО за пријавување на дискриминација,

вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување? Дали се чувствувате слободно да пријавите дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување?

Наоди:

Најголемиот дел од **испитаниците вработени** (73%) се информирани за постоење на внатрешен механизам за пријавување на дискриминација на работното место, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, 27% не знаат дека постои ваков внатрешен механизам за пријавување на дискриминација на работното место. Само 55% од испитаниците се чувствуваат слободно да пријават дискриминација на работно место преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, само 27% делумно се чувствуваат слободно да пријават дискриминација на работно место, додека 18% воопшто не се чувствуваат слободно да пријават дискриминација на работно место преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување.

Повеќе од половината од вкупниот број на **испитаници кандидат/кандидатки** (60%) не се информирани за постоење на внатрешен механизам за пријавување на дискриминација за кандидатите/кандидатките на почетната обука, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, наспроти 37% кои сметаат дека постои ваков внатрешен механизам, додека 3% од испитаниците/испитаничките не одговориле на прашањето). Понатаму, 75% од испитаниците/испитаничките од редот на кандидати/кандидатки се чувствуваат слободно за да пријават дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, 13% од испитаниците/испитаничките се чувствуваат само делумно слободно да пријават дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, 8% не се чувствуваат слободно, односно не би пријавиле дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување. Вкупно 4% од испитаниците/испитаничките не одговориле воопшто на прашањето.

Дури 76% од **испитаниците предавачи/предавачки** не се информирани за постоење на внатрешен механизам во АСЈО за пријавување на дискриминација, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека 21% од испитаниците/испитаничките се информирани за постоење на внатрешен механизам во АСЈО за пријавување на дискриминација, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека 3% воопшто не одговориле на прашањето.

Повеќе од половината од вкупниот број на **испитаници/испитанички** (63%) се чувствуваат слободно да пријават дискриминација преку внатрешниот

механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, 25% од испитаниците/испитаничките се чувствуваат делумно слободно, додека 9% не се чувствуваат слободно да пријават дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување. Вкупно 3% од испитаниците/испитаничките не одговориле на прашањето дали се чувствуваат слободно да пријават дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување.

Две од испитаничките од Комисијата за приемен испит не се информирани за постоењето на внатрешен механизам за пријавување на дискриминација, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека една испитаничка одговорила дека е информирана. Во однос на довербата кон овој механизам, една испитаничка одговорила дека се чувствува слободно да пријави дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека две не се чувствуваат слободно да пријават дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО.

Според одговорите на испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, и двете испитанички се информирани за постоењето на внатрешен механизам за пријавување на дискриминација, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека една испитаничка одговорила дека е информирана. Во однос на довербата кон овој механизам, една испитаничка одговорила дека се чувствува слободно да пријави дискриминација преку внатрешниот механизам за заштита на АСЈО, вклучително и вознемирување и сексуално вознемирување, додека една не се чувствува слободно.

Прашање: Дали мислите дека постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита на вработените од дискриминација и сексуално вознемирување на работното место?

Наоди:

Во однос на прашањето дали **испитаниците вработени** сметаат дека постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита на вработените од дискриминација и сексуално вознемирување на работното место, 73% сметаат дека постои таква посветеност, наспроти 18% кои сметаат дека не постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита по овој основ и 9% кое смета дека постои посветеност, но само делумно.

Најголемиот дел од **испитаниците кандидати/кандидатки** (86%) сметаат дека постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита од дискриминација и сексуално вознемирување на работното место, вклучително и за кандидатите/

кандидатките на почетната обука на АСЈО, 11% сметаат дека само делумно постои посветеност, додека незначителен дел од испитаниците/испитаничките (1%) сметаат дека не постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита од дискриминација и сексуално вознемирување на работното место, вклучително и за кандидатите/кандидатките на почетната обука на АСЈО. На наведеното прашање не одговориле 2% од испитаниците/испитаничките.

Генерално, **испитаниците/испитаничките предавачите/предавачките** сметаат дека постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита од дискриминација и сексуално вознемирување, вклучително и за предавачите/предавачките и за кандидатите/кандидатките на почетната обука на АСЈО (според 78% од испитаниците), додека 12% од испитаниците сметаат дека само делумно постои таква посветеност, а 7% сметаат дека воопшто не постои. Вкупно 3% од испитаниците/испитаничките не одговориле на наведеното прашање.

Испитаниците/испитаничките од Комисијата за приемен испит сметаат дека постои посветеност на раководството на АСЈО за заштита од дискриминација и сексуално вознемирување. Со оглед на тоа дека Управниот одбор е раководно тело на АСЈО, ова прашање на самопроценка е одговорено позитивно од двата испитаници, односно тие сметаат дека од нивна страна постои посветеност за заштита од дискриминација.

Прашање само за вработените и членовите/членките на Управниот одбор: Дали на вработените АСЈО им се даваат еднакви можности за кариера, унапредување и обука, без разлика на нивниот пол, род, припадност на етничка заедница, религија, попреченост или каква било друга карактеристика? На пример, како вработените се номинирани за унапредување и/или можности за обука? Ве молиме појаснете, доколку сакате.

Наоди:

Од вкупниот број на **испитаници/испитанички вработени** 73% сметаат дека на вработените во АСЈО им се даваат еднакви можности за кариера, унапредување и обука, без разлика на нивниот пол, род, припадност на етничка заедница, религија, попреченост или каква било друга карактеристика, додека 27% сметаат дека такви можности не им се дадени подеднакво на сите вработени, со образложение дека некои вработени се привилегирани во однос на останатите вработени.

Во однос на одговорите на **испитаниците/испитаничките од Управниот одбор**, еден испитаник смета дека на вработените им се даваат еднакви можности за кариера, унапредување и обука, без разлика на нивниот пол, род, припадност на

етничка заедница, религија, попреченост или каква било друга карактеристика, додека еден смета дека не им се даваат.

Прашање: Дали постои анкета за задоволството на вработените, кандидатите/кандидатките?

Наоди:

Сите испитаници/испитанички вработени (100%) истакнуваат дека не постои анкета за задоволството на вработените.

Поделени се мислењата на **испитаниците, кандидати/кандидатки** во однос на прашањето дали постои анкета за задоволството на кандидатите/кандидатките на почетната обука на АСЈО: повеќе од половината од испитаниците (69%) сметаат дека таква анкета постои, 53% од нив сметаат дека анкетата опфаќа прашања поврзани со искуствата на: дискриминација, вознемирување, сексуално вознемирување, рамнотежата помеѓу животот и работата и други релевантни прашања, 47% сметаат дека анкетата не опфаќа такви прашања, додека 31% од испитаниците сметаат дека воопшто не постои анкета за задоволството на кандидатите/кандидатките на почетната обука на АСЈО.

Испитаниците/испитаничките од Управниот одбор одговориле дека не постои ваква анкета.

Прашање за испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, вработените и кандидатите/кандидатките: Дали е дозволено отсуство од работа поради бременост, раѓање или родителски обврски?

Наоди:

Сите **испитаници/испитанички вработени и од Управниот одбор** (100%) одговориле дека е дозволено отсуство од работа поради бременост, раѓање или родителски обврски.

Од друга страна, 85% од **испитаниците кандидати/кандидатки** сметаат дека вакво отсуство е дозволено, 9% сметаат дека е само делумно дозволено, додека 3% сметаат дека воопшто не е дозволено. На ова прашање не одговориле 3% од испитаниците/испитаничките. Во дадените коментари за унапредување на еднаквоста еден/една од испитаниците/испитаничките посочил/а дека „е потребно е да се најде решение за отсуство од работа поради раѓање во текот на обуката“.

Прашање: Дали мислите дека би било корисно да се формира работна група за унапредување на еднаквоста во рамките на АСЈО? Дали мислите дека би било корисно да се формира работна група специфично за родовата еднаквост во рамките на АСЈО?

Наоди:

Од **испитаниците/испитаничките вработени** 55% сметаат дека не треба да се формира работна група за унапредување на еднаквоста во рамките на АСЈО, додека 45% сметаат дека би било од корист формирањето на таква работна група. Идентични се одговорите и во однос на корисноста од формирањето на работна група специфично за родовата еднаквост на работното место.

За разлика од вработените, голем дел од **испитаниците кандидати/кандидатки** (78%) сметаат дека би било корисно да се формира работна група за унапредување на еднаквоста во рамките на АСЈО, додека помал дел од испитаниците (16%) сметаат дека нема корист од формирањето на работна група од ваков вид. Вкупно 5% од испитаниците/испитаничките не одговориле на прашањето. Слични одговори се добиени и во однос на прашањето за корисноста од формирање на работна група специфично за родовата еднаквост во рамките на АСЈО (76% од испитаниците сметаат дека би било корисно формирањето на такви работни групи, 21% од испитаниците сметаат дека нема корист). На ова прашање не одговориле 3% од испитаниците/испитаничките.

Дури 84% од **испитаниците предавачи/предавачки** сметаат дека би било корисно да се формира работна група за унапредување на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост во рамките на АСЈО, наспроти 13% од испитаниците, кои сметаат дека не би имало корист од формирањето на таква работна група.

Поголемиот дел од **испитаниците судии/судијки и јавни обвинители/обвинителки** (82%) сметаат дека би било корисно да се формира работна група за унапредување на еднаквоста во рамките на АСЈО и исто толку испитаници сметаат дека би било корисно да се формира работна група специфично за родовата еднаквост во рамките на АСЈО.

Испитаничките од Комисијата за приемен испит сметаат дека би било корисно да се формира работна група за унапредување на еднаквоста и родовата еднаквост во рамките на АСЈО, еден испитаник од **Управниот одбор** смета дека би било корисно, а еден дека не би било корисно да се формираат вакви групи.

Прашање: Дали сакате да наведете нешто дополнително во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост?

Наоди:

Во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост како **кандидати/кандидатки на почетната обука**, испитаниците/испитаничките дополнително го истакнуваат следното: АСЈО има високи стандарди во однос на еднаквоста; принципот на еднаквост е во целост застапен во работењето на АСЈО; еднаквоста треба да биде дел од програмата на АСЈО преку одржување на обуки и семинари; на овие теми да им се придаде поголемо значење; потребно е да се најде решение за отсуство од работа поради раѓање во текот на обуката; поголем дел од кандидатите/кандидатките на почетната обука се жени, што укажува дека има позитивни промени во општеството.

Во однос на ова прашање, **испитаниците предавачи/предавачки** истакнаа дека е потребен еднаков третман на сите кандидати, еднаквост при вработување, еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост треба да биде заснована врз прецизно утврдени критериуми и високи етички вредности, а не само врз едноставни принципи на квоти за родова еднаквост, за темата треба отворено да се зборува и да се надградува, а евентуалните проблеми треба да бидат лоцирани и веднаш отстранети.

Една **испитаничка од Комисијата за приемен испит** навела дека во составот на Комисијата постои родова еднаквост, но родовата еднаквост не е критериум врз основа на кој се одлучува за вклучување во обуката.

Генерални заклучоци:

- Испитаниците/испитаничките даваат идентични дефиниции и за еднаквоста и за родовата еднаквост и генерално ги дефинираат како еднакви права и обврски за жените и мажите, еднаков третман помеѓу половите, еднаков пристап на сите граѓани до судовите и слично. Во однос на родовата еднаквост, очигледно е дека не се прави дистинкција меѓу поимите пол и род и постои целосно поистоветување на родовата еднаквост единствено со поделбата на жени и мажи.
- Ова се должи и на податокот дека најголем дел од нив во досегашното работење не добиле тренинг за разбирање на принципот на еднаквост и почитување на различностите, ниту тренинг за разбирање на родовата еднаквост. Во програмите за почетната обука, постои обуката за дискриминација во граѓанска постапка, додека во делот на кривичната постапка овие теми се ставени како факултативни предмети. Во континуираната обука овие теми се опфатени преку надворешни тренинзи, кои најчесто се спроведени од странски донатори. Во програмите за работа на АСЈО се спомнува и соработка со Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во делот на недискриминацијата, но нема подетални информации за начинот и формата на соработка. Оттука и се наметнува потребата за систематизиран пристап во обуката на овие теми за сите категории на испитаници, кои на различен начин придонесуваат во работата на АСЈО и во правосудниот систем.

- Во однос на вработените, не постои посебна програма за обука на вработените, па оттука е и заклучокот дека нема систематизиран пристап за обука на овие теми и за вработените.
- Специјализирани обуки во однос на родова еднаквост не се спомнуваат во програмите за почетната и континуираната обука.
- Испитаниците не ги посочуваат обуките за градење на нивниот капацитет во делот на пристапот до правда и заштитата од дискриминација по основ на попреченоста и родовата еднаквост, што е индиција и за ниската свест за обврските кои ги имаат по однос на имплементирањето на одредбите од КПЛП и нивната улога во промовирањето и толкувањето на истите одредби во практиката.
- Најголемиот дел од испитаниците се запознаени со термините „пристапност“ и помал дел со поимот „соодветно приспособување“, но само мал дел од нив се запознаени со терминот „интерсекционалност“.
- Дури 55% од вработените во АСЈО и 41% од вкупниот број испитаници од редот на судии и јавни обвинители, кои посетиле континуирана обука, сметаат дека не поседуваат доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа. За разлика од нив, испитаниците од редот на кандидати/кандидатки (83%) и испитаниците од редот на предавачи/предавачки (75%) сметаат дека поседуваат доволно вештини, алатки и техники за вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа. Ваквиот одговор е контрадикторен со податоците дека најголем дел од испитаниците не посетиле обуки во однос на вклучување на родовата перспектива или перспективата на различностите во нивната работа и оттука е неочекувано испитаниците да имаат доволно вештини за да работат на овие теми.
- Кандидатите/кандидатките, судиите/судијките и јавните обвинител/обвинителки, кои посетиле континуирана обука, покажуваат висок интерес за понатамошно вклучување на обуки, вклучително и за родова еднаквост и различности.
- Од одговорите на испитаниците е јасно дека не постојат внатрешни политики за превенција и заштита од дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување, ниту постои внатрешен механизам за пријавување дискриминација, вознемирување/сексуално вознемирување на работното место, а не се стимулира ни пријавувањето на вакви случаи. Позитивен аспект е дека и при отсуство на таков механизам, најголем дел од испитаниците се изјасниле дека доколку тој се воспостави, би имале доверба да пријават дискриминација, вознемирување, и сексуално вознемирување. Оттука, неопходно е воспоставувањето на ваков механизам што би влијаело уште попозитивно на зголемувањето на довербата во АСЈО. Висок е процентот (45%) на вработени кои не се чувствуваат слободно да пријават дискриминација преку внатрешниот механизам на АСЈО, што укажува на недоверба во

раководството и во системот на функционирање на АСЈО. Поради ова е неопходно подобрување на меѓучовечките односи меѓу вработените, и заедно со раководството зајакнување на довербата преку партиципативно учество на вработените во креирањето на внатрешните политики и програми на АСЈО.

- Горенаведеното се потврдува и при анализата на внатрешните документи на АСЈО, каде што забраната од дискриминација при работењето на АСЈО или воспоставувањето на механизам за заштита, не се експлицитно наведени во ниту еден документ. Истово се однесува и на обезбедувањето на пристапноста и соодветното приспособување, чие отсуство може да претставува основа за дискриминација.
- Сериозна тема која ги засега кандидатите/кандидатките на почетната обука е неможноста за целосно користење на родителското/породилно отсуство од нивна страна како што е предвидено во Законот за работни односи, односно правото на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци. Имено, кандидатите/кандидатките во времетраењето на нивната обука, имаат статус на вработени лица во АСЈО и оттука нивните права од работен однос треба да се изедначени со правата на вработените во АСЈО, кои одговориле дека непречено можат да го користат родителското отсуство. Понатаму, од текстот на Правилникот за почетна обука е очигледно дека тој промовира користење единствено 60 дена од родителското отсуство, што сериозно влијае на остварување на правото на приватен и семеен живот на кандидатите/кандидатките на почетната обука. Позитивен пример на соодветно приспособување во овој контекст е прилагодувањето на соба за доење во просториите на АСЈО за кандидатките кои имаат таква потреба.
- Во однос на буџетот за 2021 и 2022 година и внатрешниот документ за набавки, не може да се препознае дека постои родово одговорно буџетирање, ниту дека се одвојуваат средства за соодветно приспособување. Сепак, од интервјуто со извршната директорка на АСЈО е јасно дека се одвојуваат средства за соодветно приспособување. Имено, во два случаи, АСЈО одговорило на потребите на кандидатите/кандидатките за соодветно приспособување и тоа во еден случај поврзан со потребата за доење, на кандидатките кои станале мајки и сакале да продолжат да ја следат обуката и вториот случај, поврзан со потребите на кандидатка која имала физичка попреченост и било неопходно соодветно приспособување на просториите на АСЈО за да може непречено да ја следи наставата.

3. АСЈО и пристапноста

Просториите и опремата за вршењето на дејноста на АСЈО е обезбедена од страна на Владата, согласно со член 52 став 1 од Законот за Академијата за

судии и јавни обвинители.⁴⁵ Во постојната законска рамка, не постои обврска за почитување на пристапноста и таа не е поставена на ниво на принцип во Законот.

Согласно со членот 52, Владата ги обезбедува просториите и опремата за вршењето на дејноста на АСЈО. Владата ѝ има отстапено на АСЈО три простории во три различни ламели (влезови) во рамките на една зграда. Просторот отстапен на АСЈО и покрај тоа што е на приземје, не ги исполнува стандардите за физичка пристапност. Пристапот до зградата е многу оддалечен од паркинг-местото, кое е дел од паркинг-просторот на зградата. И покрај тоа што на паркинг-просторот има обележано паркинг-место за лица со попречност, сепак, местото е на многу поголемо растојание од влезовите во АСЈО.

Во поглед на внатрешното уредување на просториите, работните простории, канцелариите се под стандардите за пристапност.⁴⁶ АСЈО располага со две простории за одржување на обуки и тоа едната е лоцирана во ламела 3 и една е предавална која е поголема и е лоцирана во ламела 1. Просториите за обуки се наменети за не повеќе од 20 лица (во ламела 3) и не повеќе од 30 лица (ламела 1). Просториите за состаноци и тркалезни маси се, исто така, со ограничен капацитет. Просторијата којашто е наменета за библиотека е целосно непристапна за лица со попречност.

АСЈО нема пристапен тоалет за лица со попречност. Тоалетите кои се лоцирани во трите влезови имаат скалила, кои се тесни, што ја отежнува нивната функционалност не само за лицата со попречност туку и за повозрасните вработени во АСЈО, како и за лицата со поголема телесна тежина. Од тој аспект, образовната дејност која треба да ја извршува АСЈО, не е пристапна и достапна за лицата со попречност. Таа во целост не ги запазува стандардите за универзален дизајн.

Покрај физичката непристапност, просторите со кои располага АСЈО не се пристапни ни за лица со сензорна попречност (лица со слаб вид и лица со оштетен вид). Патеките до влезот и низ самите простории не се јасно обележани и не се препознатливи. Дополнително, ознаките за различните простории не се обезбедени во лесни формати што дополнително ја отежнува навигацијата низ самите простории.

И покрај тоа што во почетокот на оваа година, АСЈО направи одредени измени на својата интернет-страница, сепак, таа не е во целост усогласена со стандардите

45 Закон за Академија за судии и јавни обвинители https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Zakon_za_Akademija_2015_12022015.pdf

46 Види: Функционална анализа на Академијата за судии и јавни обвинители, 2019 година како и Neufert E., Neufert, P. (2002). Architects' Data (Third Edition). Blackwell Science Ltd, Oxford, UK, стр. 346.

за пристапност на интернет-порталите. Информациите не се ставени во аудио-формат што секако, го отежнува пристапот за дел од лицата со различна состојба на попречност. Дополнително, нема аудиоводичи, ниту беше дадена информација дека постои соработка со толкувачи/толкувачки на знаковен јазик или соработка со Здружението на толкувачи.

Во поглед на библиотеката и фондот на книги, АСЈО располага со голем број книги, учебници, монографии и прирачници. Најголемиот дел од изданијата се на македонски јазик, додека мал дел се на други јазици. Во самата библиографија недостасуваат книги и на Брајово писмо. Дополнително, недостасува дигитализација на постојните библиографски единици. Обезбедувањето на библиографските единици во електронска форма, би била корисна алатка не само за слушателите со попречност туку и за слушателите на обуки без попречност со што во целост ќе им се олесни работата на сите.

Врз основа на согледаната ситуација на терен, АСЈО не е пристапно за лицата со попречност. Исто така, и информациите (интернет-страницата и книгите) кои се обезбедуваат од страна на АСЈО, не се пристапни и достапни за лицата со попречност. Врз основа на интервјуто реализирано со директорката на АСЈО е посочено дека АСЈО бара од Владата да им обезбедат нови простории, кои се надеваат дека ќе бидат пристапни. Во однос на соодветното приспособување, директорката на АСЈО извести дека во новата генерација на кандидати/кандидатки имаат лице со попречност за кое било направено соодветно приспособување за да може непречено да ја следи наставата (адаптирање на тоалетот и адаптирање на биро).

Без разлика дали ќе остане во овие простории и/или во следната година АСЈО ќе се пресели во нови простории, се препорачува стандардите за пристапност да бидат запазени, како и да се обезбедат стандардите за лесна и читлива навигација низ самите простории на АСЈО.

Доколку АСЈО не добие согласност од Владата за преместување на своите простории во други, АСЈО е неопходно да предвиди средства за рехабилитација на постојните простории, пред сè на тоалетите, како и буџетски средства за обезбедување на соодветна и безбедна навигација низ просториите на АСЈО.

Дополнително, се препорачува на интернет-страницата да биде поставен синтетизаторот за текст во говор „Кико“ на македонски јазик (<https://louderpages.org/kiko>), како и синтетизаторот за текст во говор „Хана“ на албански јазик (<https://louderpages.org/hana>).

Проценка на надворешното работење на АСЈО од аспект на родот и различностите

Целта на основањето на АСЈО, согласно со Законот за Академијата за судии и јавни обвинители⁴⁷, е да обезбеди: професионално, независно, непристрасно и ефикасно извршување на судиската и јавнообвинителската функција, како и стручно и ефикасно извршување на работите на стручните служби во судството и јавното обвинителство и на сегашните кадри, што во голема мера зависи од квалитетот на работењето на АСЈО.

Во Статутот⁴⁸, како основен акт на АСЈО, особено е нагласено начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои им припаѓаат на сите заедници во Република Северна Македонија што, согласно со Статутот, треба да се почитува при: конституирањето на органите и телата на АСЈО, назначувањето на предавачите и менторите, подготвувачите на прашања за испитите, како и при селекција на кандидатите/кандидатките за прием во почетната обука во АСЈО. Сепак, принципот на соодветна правична застапеност, се разбира единствено како соодветна правична застапеност на етничките заедници, па оттука во конкурсите за нови кандидати/кандидатки и во ранг-листите се наведуваат: Македонци, Албанци, Турци. Она што недостига е обврската за пошироко почитување на различностите, принципите за обезбедување на пристапност и достапност на информациите, како и создавање услови за пристап на маргинализираните групи до АСЈО.

Понатаму, според Статутот (член 27), изборот на предавачи/предавачки се врши од редот на домашни и странски активни и пензионирани судии и јавни обвинители, нотари, извршители, медијатори и раководни државни службеници, кои ги исполнуваат условите определени со закон.

За предавачи се ангажираат лица кои со своите активности при непосредното спроведување на програмите за обука, даваат придонес за одржување на високо ниво на знаењата и вештините на судиите, јавните обвинители и другите субјекти, согласно со домашното законодавство и европските и меѓународните стандарди. Предавачите на АСЈО, пред да почнат со дејноста предавач, задолжително, а понатаму и континуирано еднаш годишно, треба да посетат обука за предавачи, организирана од страна на АСЈО. Начелата врз чија основа се спроведува постапката за селекција и утврдување на предавачи се: стручност, способност, јавност, отвореност, и како последно, начелото на еднакви можности.

47 Закон за Академијата за судии и јавни обвинители („Сл. весник на РМ“ бр. 20/15). Линк: https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Zakon_za_Akademija_2015_12022015.pdf

48 Статут на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“ („Сл. весник на РМ“ бр. 56/15). Линк: https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Statut_na_ASJO_precisten_tekst.pdf

Според законот, Програмскиот совет е стручен орган на АСЈО, составен од седум члена и нивни заменици, кои ги назначува Управниот одбор од редовите на судиите, јавните обвинители, раководните државни службеници од Министерството за правда, како и други истакнати правници од научната и истражувачката правна мисла во областа на правосудството.

Што се однесува на почетната обука, пријавувањето на кандидати/кандидатки на јавниот оглас за прием на почетна обука се врши со поднесување на пријава со потребните документи лично во просториите на АСЈО, на образец подготвен од АСЈО и објавен на веб-страницата, кој е во непристапен формат. Лицето овластено за прием на документацијата е должно да ја прими секоја пријава со приложените документи. Пополнувањето на слободните места определени според квотата, при приемот на кандидатите во почетната обука ќе се раководи по принципот на постигнатиот успех на добиената завршна оценка од положениот приемен испит, а тоа пополнување ќе се рангира во рамките на секоја предвидена квота посебно.

Мисијата на АСЈО, согласно со Годишниот извештај за 2021 година⁴⁹, е заснована на унапредувањето и обезбедувањето: независно, непристрасно и високопрофесионално правосудство, што ќе ги афирмира принципот на владеење на правото и заштитата на човековите права. Понатаму, во Извештајот се наведува дека, во рамките на Програмата за континуирана обука, во 2021 година се спроведени 214 обуки на кои се обучиле 4.924 учесници, за чија реализација биле ангажирани 223 едукатори, од кои 168 домашни и 58 странски едукатори.⁵⁰ Согласно со наведеното, податоците се прикажани како статистички информации, во кои изостанува родовата и друга перспектива.

Во самата Програма за работата на АСЈО за 2022 година⁵¹ е детектирана потребата од унапредување на обуката во делот на правото на ЕУ, преку проширување и интервенција во однос на темите, но никаде не фигурира принципот на еднаквост и родова еднаквост (како примат се наведува почитувањето на владеење на правото, но не и принципот на еднаквост кој е во тесна корелација со наведениот). Од овој документ, меѓудругото, јасно произлегува дека просторните и технички услови на АСЈО се на незадоволително ниво, меѓутоа никаде не се спомнува потребата од пристап до АСЈО, на пример, за лицата со попреченост, нешто што АСЈО во блиска иднина ќе мора да го земе предвид како еден од условите за нормално функционирање на институцијата,

49 Годишен извештај за работата на АСЈО за 2021 година. Линк: <https://jpacademy.gov.mk/reports/>

50 Ibid, стр.16

51 Програма за работата на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“ за 2022 година. Линк: [ПРОГРАМА ЗА РАБОТА НА ДИРЕКТОРОТ НА АКАДЕМИЈАТА ЗА ОБУКА НА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ ЗА 2010 -2014 ГОДИНА \(jpacademy.gov.mk\)](https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/PROGRAMA_ZA_RABOTA_NA_DIREKTOROT_NA_AKADEMIJATA_ZA_OBUKA_NA_SUDIJI_I_JAVNI_OBVINITELI_ZA_2010_-2014_GODINA.pdf)

имајќи ги предвид потребите на различностите, но и еднаквиот пристап до АСЈО за сите. АСЈО ја препознава важноста од надградување на вештините на вработените, но во тој дел недостига задолжително изучување на принципот на еднаквост и родова еднаквост, која вработените се должни да ја промовираат и применуваат.

Во Програмата за почетна обука, Теоретска настава 2022/2023 година⁵² се предвидува еден час неделно на актуелни теми од правната област со гости-предавачи/предавачки со назив „Тема на неделата“, со цел да се поттикне стручна дебата или дискусија за актуелни теми од областа на правната практика. Бидејќи во оваа Програма не е изречно предвидено изучување на принципот на еднаквост и родова еднаквост, потребно е тоа да се воведат. Тоа би можело да се изведе на повеќе начини, односно: во посебна обука која ќе биде задолжителна, или со оглед на неговата актуелност и важност, би можело задолжително да биде воведено како тема на неделата, со услов предавач/предавачка на темата да биде докажан експерт со богато професионално искуство во областа, кој/а преку интеракција и практични примери ќе го пренесе своето знаење на слушателите/слушателките на почетната обука. Покрај родовата еднаквост, во програмата не е опфатено прашањето на попреченост низ родовите леќи што е и обврска од КПЛП, па оттука е неопходно да бидат изработени посебни модули/обуки за разбирање и примена на правото на пристап до правдата за заедницата со попреченост, со активно вклучување на лицата со попреченост.

Како дел од проценката на надворешниот аспект на работењето и функционирањето на АСЈО, беа консултирани вработените во АСЈО, кандидатите/кандидатките, предавачите/предавачките, судиите и јавните обвинители, кои посетиле континуирана обука, со цел да се разберат нивните перцепции за прашањата кои се предмет на овој дел од анализата. Во продолжение, се прикажани добиените наоди и заклучоци.

Прашање: Дали постои политика за еднаквост или родова еднаквост во однос на обуката на нови кандидати и програмата за континуирана обука?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, најголемиот дел од испитаниците, (45%) сметаат дека не постои политика за еднаквост или родова еднаквост во однос на изборот и обуката на нови кандидати и програма за

континуирана обука, 27% сметаат дека таква политика постои, 18% не знаат дали постои, додека 10% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 63% не знаат дали постои политика за еднаквост или родова еднаквост во однос на обуката на нови кандидати и програма за континуирана обука, 27% сметаат дека постои, 7% сметаат дека не постои, додека 3% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, предавачи/предавачки, 57% од испитаниците не знаат дали постои политика за еднаквост или родова еднаквост во однос на обуката на нови кандидати и програма за континуирана обука, 37% сметаат дека таква политика и програма постои, 3% сметаат дека не постои, а 3% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, во однос на прашањето дали постои политика за еднаквост или родова еднаквост поврзана со програмата за континуирана обука, 82% не знаат дали постои таква програма, само 12% сметаат дека постои, 4% сметаат дека не постои, а 2% не одговориле на прашањето.

Испитаниците од Комисијата за приемен испит имаат поделени одговори, односно една смета дека ваква политика постои, една дека не, додека третата не знае дали постои. Во однос на одговорите на **Управниот одбор**, еден испитаник/испитаничка смета дека ваква политика постои, а еден испитаник/испитаничка смета дека не постои.

Прашање: Дали има барем едно вработено лице одговорно за комуникација со локалните заедници и граѓанските организации кои ги претставуваат обесправените и маргинализираните групи, со цел да се зголеми пристапот до информации и да се промовираат отворените огласи за кандидати за судии и јавни обвинители?

Забелешка: Прашањето е наменето само за испитаниците/испитаничките од редот на вработени и членовите/членките на Управниот одбор.

Наод:

Според испитаниците/испитаничките вработени, најголемиот дел од испитаниците – (45%) не знаат дали има вработено лице во АСЈО за таа цел, 27% сметаат дека не постои вработено лице за таа цел, 18% сметаат дека има барем едно вработено лице одговорно за комуникација со локалните заедници и граѓанските организации, кои ги претставуваат обесправените и маргинализираните групи, со цел да се зголеми пристапот до информации и да

⁵² Програма за почетна обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“, Теоретска настава 2022/2023 година. Линк: https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/09/Programa_za_pocetna_obuka_teoretska_nastava_2022-2023.pdf

се промовираат отворените огласи за кандидати за судии и јавни обвинители, а 10% не одговориле на прашањето.

Членовите/членките на Управниот одбор, не знаат дали постои вработено лице одговорно за комуникација со локалните заедници и граѓанските организации кои ги претставуваат обесправените и маргинализираните групи.

Прашање: Колку е свесна АСЈО во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост поврзано со нејзината работа? На пример, при креирањето програми за почетната обука и континуираната обука за судии и јавни обвинители колку се зема предвид принципот на еднаквост и родовата еднаквост?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 89% сметаат дека АСЈО е свесна во однос на еднаквоста, вклучително и на родовата еднаквост поврзано со нејзината работа, наспроти 10% кои сметаат дека не е свесна, додека 1% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, 84% сметаат дека АСЈО е свесна во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост поврзано со нејзината работа, на пример, при креирањето програми за почетната обука и континуираната обука за судии и јавни обвинители, 13% сметаат дека не е свесна и 3% воопшто не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, 69% сметаат дека АСЈО е свесна во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост, поврзано со нејзината работа, наспроти 31% кои сметаат дека не е свесна.

Според испитаничките од Комисијата за приемен испит, АСЈО е свесна во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост поврзано со нејзината работа.

Прашање: Дали се промовира принципот на еднаквост и родовата еднаквост преку теоретските обуки; дали тие се вклучуваат во програмите за овие обуки, во предавањата и дали има посебни обуки кои ги таргетираат овие теми? Доколку одговоривте со да, Ве молиме објаснете. Дополнително прашање: Дали имате други предлози или препораки за тоа што би можела да направи АСЈО за да го зголеми учеството на одредени маргинализирани групи како кандидати/

кандидатки во почетната обука и во континуираната обука, но и да го промовира принципот на еднаквост и недискриминација?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 62% сметаат дека преку теоретските обуки се промовира принципот на еднаквост и родовата еднаквост, 36% сметаат дека не се промовира принципот на еднаквост и родовата еднаквост преку теоретските обуки, тие не се вклучуваат во програмите за овие обуки, во предавањата и нема посебни обуки кои ги таргетираат овие теми, додека 2% не одговориле на прашањето. Од оние кои потврдно одговориле на прашањето, наведуваат во продолжение, дека принципите се промовираат преку: вклучени вежби во теоретската обука (за заштита и санкционирање на дискриминацијата), овие принципи се дел од програмата на граѓанскиот и меѓународниот модул од теоретската настава, преку предавањата за ЕСЧП и ЕКЧП, преку онлајн-курсеви организирани од страна на Советот на Европа, при приемниот испит АСЈО го промовира и применува принципот на еднаквост помеѓу заедниците преку утврдените квоти.

Како други предлози или препораки за тоа што би можела да направи АСЈО за да го зголеми учеството на одредени маргинализирани групи како кандидати/кандидатки во почетната обука, но и да го промовира принципот на еднаквост и недискриминација, испитаниците/испитаничките го наведуваат следното: Воведување на дополнителни часови на кои би се разгледувале примери од реалноста, поблиска соработка со невладиниот сектор, посветување поголемо влијание кон јакнење на довербата на граѓаните во правосудниот систем, како и отворени денови за прашања пред секој нов оглас.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, 47% сметаат дека не се промовира принципот на еднаквост и родовата еднаквост преку теоретските обуки, тие не се вклучуваат во програмите за овие обуки во предавањата и нема посебни обуки кои ги таргетираат овие теми, 44% сметаат дека овој принцип се промовира на наведениот начин, додека 9% воопшто не одговориле на прашањето. Од оние кои одговориле потврдно на прашањето, наведуваат дека принципите се промовираат и применуваат на следниот начин: индиректна промоција преку другите предмети, афирмација на родовата еднаквост како составен дел од материјалите од поново време, има и мажи и жени предавачи, преку посебни обуки, при обуките за примена на ЕКЧП и ЕСЧП, во самата програма, АСЈО има одржано повеќе обуки на предметните теми, изучување на криминал од омраза, заштита од дискриминација, семејно насилство, Истанбулска конвенција.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, 82% сметаат дека не се промовира принципот

на еднаквост и родовата еднаквост преку континуирана обука, тие не се вклучуваат во програмите за овие обуки, во предавањата и нема посебни обуки кои ги таргетираат овие теми. Многу помал процент (само 14%) сметаат дека овие принципи се промовираат преку наведените начини, додека 4% воопшто не одговориле на прашањето. Од оние кои одговориле потврдно на прашањето, во продолжение наведуваат дека принципите се промовираат и применуваат на следниот начин: преку организирано предавање и семинари на тема Принцип на еднаквост и родова еднаквост, со вклучување на целната група – судии и јавни обвинители, но и други институции кои се поврзани со оваа тема (државни институции, невладин сектор), обука под наслов „Резолуција 1325, жени, мир, безбедност“.

Според испитаничките од Комисијата за приемен испит, една смета дека овие принципи се промовираат преку наведените начини, додека две одговориле дека не знаат дали се промовира. Испитаничката која одговорила дека постои промоција на принципот на еднаквост и родова еднаквост, смета дека тоа се прави преку предавачите/предавачките. Една испитаничка смета дека во теоретските обуки и во базата на студии на случај, се применуваат и користат судските случаи по различни основи на дискриминација од домашните судови и ЕСЧП, додека останатите две не знаат.

Како предлози или препораки за тоа што би можела да направи АСЈО за да го зголеми учеството на одредени маргинализирани групи како кандидати/кандидатки во почетната обука, но и да го промовира принципот на еднаквост и недискриминација: Вклучување во предавањата кои се организираат од АСЈО, да има поголеми активности, да одржува повеќе отворени денови за запознавање со АСЈО и стекнување на блискост со маргинализираните групи, доволни се посебните листи при прием во АСЈО за националности, но можеби треба да се размисли за посебна листа за лица со попреченост, секако доколку ги исполнуваат условите за прием, да се ангажираат обуки на тема еднаквост.

Прашање наменето за испитаниците/испитаничките од редот на предавачите/предавачките: Дали сметате дека се почитува принципот на еднаквост и родова застапеност при селекцијата на предавачи/предавачки во почетната и во континуираната обука?

Наод:

Дури 73% од испитаниците/испитаничките од редот на предавачи/предавачки сметаат дека се почитува принципот на еднаквост и родова застапеност при селекцијата на предавачи/предавачки во почетната и во континуираната обука, 21% сметаат дека не е така, 6% не одговориле на прашањето.

Прашање наменето за испитаниците/испитаничките од редот

на предавачи/предавачки: Дали Вие во теоретската настава како предавач/предавачка го промовирате принципот на еднаквост и родовата еднаквост?

Наод:

Повеќе од половината од испитаниците/испитаничките од редот на предавачите/предавачките (54%) одговориле потврдно на прашањето, 34% не го промовираат овој принцип, 12% воопшто не одговориле на прашањето. Од оние кои одговориле потврдно, тоа го прават преку: практика и утврдени стандарди, сите имаат еднаков пристап и третман, неселективност при давање збор на кандидатите за време на дискусиите, користење на неутрални термини, преку доследна примена на законите во работата, преку презентација на одделни случаи, особено оние кои задираат во областа на семејното право и работните односи, преку листа на учесници, место на седење (во речиси сите одговори, особено се истакнува еднаквиот третман на сите).

Во однос на други предлози или препораки за тоа што би можела да направи АСЈО за да го зголеми учеството на одредени маргинализирани групи како кандидати/кандидатки во почетната обука, но и да го промовира принципот на еднаквост и недискриминација, испитаниците/испитаничките ги дадоа следните одговори: Најважен е квалитетот на кандидатите, затоа не смее да се дозволи делење по квоти по кој било основ, еднаков пристап за сите, но според критериумот квалитет, вклучување на маргинализирани групи во сите обуки, АСЈО повеќе да работи на прашања за препознавање на попреченоста и идентификување на кандидатите/кандидатките кои доаѓаат од оваа група, со цел надминување на пристрасноста кон оваа група на граѓани и граѓанки, воспоставување на соработка на АСЈО со правните факултети и здруженијата на граѓани кои работат на оваа проблематика, со цел создавање отворени канали за комуникација и поттикнување на студентите/студентките кои имаат попреченост да аплицираат како идни кандидати, формирање на работни групи кои би изработиле работен материјал за промовирање на овој принцип, преку континуирани обуки и обуки за новиот Закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство, кој има за цел превенција и спречување на родово базирано насилство врз жените и нивна ефективна заштита од каков било облик на насилство, со учество на претставници од невладини организации посветени на заштита на правата на одредени маргинализирани групи, обуки за новата тема „сексторција“, можност за присуство на предавањата на студенти, од соодветните факултети, членови на здруженија и средни училишта, организирање на работилници, да за инклузијата, меѓутоа со подеднакво почитување на правните, професионалните и кадровските стандарди.

Едни од препораките на учесниците/ученичките од фокус-групата се дека

АСЈО треба да биде проактивна во поглед на соодветна имплементација на меѓународните договори, и да иницира континуирана надградба на професионалниот капацитет на судиите и ЈО особено во соодветна имплементација на веќе ратификуваните Конвенции кои бараат целесобразни системски реформи.

Прашање: Дали АСЈО обезбедува соодветно прилагодување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, по еднаков број на испитаници/испитанички (по 27%) одговориле дека АСЈО обезбедува соодветно прилагодување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики, односно не знаат дали АСЈО обезбедува такви услови, 36% сметаат дека не обезбедува, додека 9% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 65% не знаат дали АСЈО обезбедува соодветно прилагодување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики, 32% сметаат дека обезбедува, 2% сметаат дека АСЈО не обезбедува соодветно прилагодување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики, додека 1% од испитаниците/испитаничките воопшто не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, 60% од испитаниците/испитаничките не знаат дали АСЈО обезбедува соодветно прилагодување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики, 31% сметаат дека обезбедува, 6% сметаат дека не обезбедува и 3% не одговориле на прашањето.

Според одговорите на испитаниците/испитаничките на Управниот одбор, еден/една испитаник/испитаничка смета дека АСЈО обезбедува соодветно прилагодување, додека еден/една испитаник/испитаничка не знае дали обезбедува.

Според одговорите на членовите/членките на Комисијата за приемен испит, две сметаат дека АСЈО обезбедува соодветно прилагодување, додека една испитаничка не знае дали обезбедува.

Прашање: Дали сметате дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост (луѓе кои имаат тешкотии во движењето, лица кои се движат со колички, слепи лица, глуви лица, лица со интелектуална и психосоцијална попреченост)?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, 45% сметаат дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост (луѓе кои имаат тешкотии во движењето, лица кои се движат со колички, слепи лица, глуви лица, лица со интелектуална и психосоцијална попреченост), 27% сметаат дека не е достапна, 18% не знаат дали е достапна и 10% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, половината (50%) сметаат дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост (луѓе кои имаат тешкотии во движењето, лица кои се движат со колички, слепи лица, глуви лица, лица со интелектуална и психосоцијална попреченост), 45% се оние кои не знаат дали е достапна, според 3% од одговорите – не е достапна, додека 2% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, половината (54%) сметаат дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост (луѓе кои имаат тешкотии во движењето, лица кои се движат со колички, слепи лица, глуви лица, лица со интелектуална и психосоцијална попреченост), 38% се оние кои не знаат дали е достапна, според 4% од одговорите – не е достапна, и исто толку (4%) не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, 25% сметаат дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост, исто толку (25%) сметаат дека не е достапна, додека најголемиот дел, 50%, не знаат дали АСЈО е достапна за лицата со попреченост.

Од членките на Комисијата за приемен испит, две членки сметаат дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост, додека една не знае дали е достапна.

Од членовите/членките на Управниот одбор, еден/една член/членка смета дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост, додека еден/една не знае дали е достапна.

Прашање: Дали АСЈО ги прилагодува своите материјали/алатки, огласи за луѓе со попреченост?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, речиси половината од испитаниците/испитаничките (45%) не знаат дали АСЈО ги прилагодува

своите материјали/алатки, огласи за луѓе со попреченост, 36% сметаат дека ги прилагодува, 9% сметаат дека не ги прилагодува и 10% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 64% не знаат дали АСЈО ги прилагодува своите материјали/алатки, огласи за луѓе со попреченост, 28% сметаат дека ги прилагодува, 6% сметаат дека не ги прилагодува, додека 2% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, 68% не знаат дали АСЈО ги прилагодува своите материјали/алатки, огласи за луѓе со попреченост, 22% сметаат дека ги прилагодува, 7% сметаат дека не ги прилагодува и 3% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, 63% од испитаниците/испитаничките не знаат дали АСЈО ги прилагодува своите информации, огласи, материјали/алатки за луѓе со попреченост, 22% се оние кои сметаат дека не ги прилагодува, додека 15% сметаат дека АСЈО ги прилагодува своите материјали/алатки, огласи за луѓе со попреченост.

Од членките на Комисијата за приемен испит и членовите/членките на Управниот одбор, ниту еден/една не знае дали АСЈО ги прилагодува своите информации, огласи, материјали/алатки за луѓе со попреченост.

Прашање: Дали при организирање на настани, обуки, семинари се води сметка просторот да биде пристапен за лица со попреченост?

Забелешка: Прашањето се однесува само на испитаниците/испитаничките од редот на вработените и од редот на Управниот одбор.

Наод:

Според испитаниците/испитаничките вработени, 60% сметаат дека при организирање на настани, обуки, семинари се води сметка просторот да биде пристапен за лица со попреченост, 30% сметаат дека не се води сметка, додека 10% не знаат дали се води сметка за просторните услови за пристапност на лицата со попреченост.

Еден испитаник/испитаничка од Управниот одбор, смета дека при организирање на настани, обуки, семинари се води сметка просторот да биде пристапен за лица со попреченост, додека еден/една не знае дали се води сметка за просторните услови заради пристапност за лицата со попреченост.

Прашање: Дали сте ангажирале толкувач на знаковен јазик?
Забелешка: Прашањето се однесува само на испитаниците/испитаничките од редот на вработените и на Управниот одбор.

Наод:

Според испитаниците/испитаничките вработени, не е добиен ниту еден потврден одговор, 64% одговориле дека никогаш не бил ангажиран толкувач на знаковен јазик, додека 9% воопшто не одговориле на прашањето. Не знаат дали некогаш бил ангажиран толкувач на знаковен јазик вкупно 9% од испитаниците/испитаничките.

Според испитаниците/испитаничките од Управниот одбор, досега не бил/а ангажиран/а толкувач/толкувачка на знаковен јазик.

Прашање: Дали се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, речиси половината од испитаниците/испитаничките (46%) не знаат дали се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, 27% сметаат дека не се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, додека само 18% сметаат дека такви податоци се собираат и се објавуваат. Само едно лице, односно 9%, не одговорило на ова прашање.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 64% не знаат дали се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, 19% сметаат дека се собираат и објавуваат такви разделени податоци, 13% сметаат дека не се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, додека 5% воопшто не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, 82% не знаат дали се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, 14% сметаат дека не се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, додека само 4% сметаат дека вакви податоци се собираат и се објавуваат.

Испитаниците од Управниот одбор не знаат дали се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО.

Прашање: Дали се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, најбројни се оние кои не знаат дали се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО (36%), зад нив, 27%, ѓ сметаат дека се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО. Ист процент на испитаници, односно 27% сметаат дека такви податоци не се собираат и објавуваат, додека 9% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 46% сметаат дека се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, 45% не знаат дали се собираат и објавуваат такви разделени податоци, 8% сметаат дека не се собираат и објавуваат родово разделени податоци со други основи во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, додека 1% воопшто не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, судиите/судијките и јавните обвинители/обвинителки, 71% не знаат дали се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, зад нив, со 17% се оние кои сметаат дека се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО, а 12% сметаат дека вакви податоци не се собираат и објавуваат.

Испитаниците од Управниот одбор не знаат дали се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО.

Прашање: Дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, на пример, во годишните извештаи или кога АСЈО ја разгледува и оценува ефикасноста и ефективноста на својата работа?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, најголемиот дел од нив (45%) не знаат дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, на пример, во годишните извештаи или кога АСЈО ја разгледува и оценува ефикасноста и ефективноста на својата работа, 27% сметаат дека нема некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, 18% сметаат дека има, а 10% не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, кандидатите/кандидатките, 83% не знаат дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, на пример, во годишните извештаи или кога АСЈО ја разгледува и оценува ефикасноста и ефективноста на својата работа, 14% сметаат дека има, 1% сметаат дека нема, додека 2% воопшто не одговориле на прашањето.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, 75% не знаат дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, 16% сметаат дека има, 4% сметаат дека нема и 5% воопшто не одговориле на прашањето.

Испитаниците/испитаничките од Управниот одбор не знаат дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, додека од испитаничките од Комисијата за приемен испит една смета дека нема, а две не знаат дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО.

Прашање: Колку е важна еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост за работата на АСЈО?

Наоди:

Според испитаниците/испитаничките вработени, од кои само двајца одговориле на прашањето, тие сметаат дека е важна, односно дека е многу важна, бидејќи АСЈО е институција во која се обучуваат кадри од различна етничка припадност кои секогаш, без исклучок, се еднакво третираны.

Според испитаниците/испитаничките кандидатите/кандидатките, дадени се следните одговори:

- еднаквоста е важен принцип кој АСЈО го почитува во целост, принципот е исклучително важен со оглед на тоа дека се врши почетна и континуирана обука на (кандидати за) судии и јавни обвинители, кои треба да бидат

- гаранција на општеството дека дискриминацијата нема да се толерира;
- самата АСЈО треба да претставува пример во примената и промовирањето на родовата еднаквост за сите останати чинители во правосудството, но и пошироко;
 - АСЈО е должна да ги почитува еднаквото и недискриминаторско постапување во насока на обезбедување еднакви и фер-услови за реализација на зацртаните цели и активности, а соодветно на тоа и евалуацијата на остварените резултати;
 - овие принципи се основа за изградба на систем на недискриминација;
 - со примена на принципите би се почитувале правата и слободите на поединците и слично.

Преовладува мислењето дека важноста на овие принципи во работата на АСЈО е од исклучително значење, бидејќи токму оваа институција произведува кадри, кои во иднина ќе мора најмногу да го применуваат овој принцип.

Според испитаниците/испитаничките, предавачите/предавачките, споделени се следните перцепции:

- родовата еднаквост треба да овозможи сите под еднакви услови да бидат примени и да работат на исти позиции, без оглед на родот, но секако да биде избран најдобриот кандидат, не само поради тоа што е маж или жена, односно родот да не му дава каква било предност;
- примената на овие принципи од страна на АСЈО би овозможила доближување и практична примена на еднаквоста и недискриминацијата до правните практичари (судии, обвинители, адвокати);
- важно е, но не и пресудно, бидејќи квалитетот треба да има пресудно значење, бидејќи АСЈО е значајна и водечка институција;
- неопходно е вклучување на сензитивност за родовите аспекти, давање на еднакви можности на сите, вклучително и на ранливите категории на лица и родово буџетирање, станува збор за една од темелните основи на АСЈО;
- исклучителна важност за поширок круг на луѓе да земат учество во работата и учество на обуките спроведени од АСЈО;
- АСЈО е образовна институција и треба активно да влијае во областа на правосудството, а со тоа да има и позитивно општествено влијание;
- еднаквоста е од особено значење за прогресот во работата на АСЈО, а се одразува кон зајакнување на капацитетите на ЈО и судството;
- родовата еднаквост е, исто така, од особено значење, меѓутоа, треба да биде во корелација со принципите на стручност и професионалност;
- еднаквоста, па и родовата еднаквост, како еден од столбовите за владеење на правото, има големо влијание врз кредибилитетот на АСЈО, чиј кредибилитет е еден вид гаранција за пристап, влез и учество на оние кои ќе треба да го обезбедат принципот на владеење на правото.

Според испитаниците/испитаничките судии/судијки и јавни обвинители/обвинители, еднаквоста и родовата еднаквост се важни, бидејќи:

- секој постигнат напредок во состојбата со еднаквоста за работата на АСЈО, вклучително и родовата еднаквост е важна за воспоставување на еднакви можности на мажите и жените и еднаков третман при вработување, унапредување, стручна подготовка, работни услови и слично, со изградени објективни критериуми;
- со интеграција на родовата еднаквост во работата на судовите преку обуки за сензибилизација на кандидатите, судиите, судиите поротници, судските соработници кои работат или ќе работат на семејни спорови, семејно насилство, работни спорови, дискриминација, ќе се придонесе во надминување на стереотипите и општо прифатените норми во однос на родовата поделба. Исто така, ќе се придонесе за позитивно мислење и вреднување од страна на меѓународните комитети за човекови права и родова еднаквост.

Има и сфаќања дека овој принцип е важен како и другите принципи, без поголема или помала важност, бидејќи во спротивно, би бил на штета на другите целни групи или принципи.

Во поглед на партиципативноста и сензибилизираноста на АСЈО, учесниците/учесничките од фокус-групата укажуваат дека во самата структура на АСЈО, можеби и се води сметка за родовата еднаквост и етничката застапеност, но не и за застапеноста на помалите етнички заедници како и за застапеноста и вклученоста на лицата со попреченост. Во таа насока, како механизам за унапредување на застапеноста на жените, помалите етнички заедници како и заедницата со попреченост, е неопходно да се воведат позитивни афирмативни мерки, со соодветен механизам за мониторинг и следење. Исто така, учесниците/учесничките од фокус-групата предлагаат за поголема сензибилизираност и партиципативност дека е неопходно во структурата на АСЈО да бидат вклучени претставници од помалите етнички заедници, како и лица од заедницата со попреченост.

Генерални заклучоци:

- Симптоматично е што 45% од испитаниците/испитаничките од редот на вработените, сметаат дека не постои политика за еднаквост или родова еднаквост во однос на обуката на нови кандидати и програма за континуирана обука, најголемиот дел од другите категории на испитаници/испитанички не знаат дали постои ваква политика на АСЈО.
- Речиси половината од испитаниците/испитаничките од редот на вработените (45%) не знаат дали има барем едно вработено лице одговорно за комуникација со локалните заедници и граѓанските организации кои ги

претставуваат обесправените и маргинализираните групи, со цел да се зголеми пристапот до информации и да се промовираат отворените огласи за кандидати за судии и јавни обвинители.

- Генерално, според добиените одговори, АСЈО е свесна во однос на еднаквоста, вклучително и родовата еднаквост поврзано со нејзината работа, на пример, при креирањето програми за почетната обука и континуираната обука за судии и јавни обвинители, при што се зема предвид принципот на еднаквост и родовата еднаквост.
- Голем дел од испитаниците/испитаничките сметаат дека не се промовира принципот на еднаквост и родовата еднаквост преку теоретските обуки, тие не се вклучуваат ни во програмите за овие обуки, во предавањата, ниту постојат посебни обуки кои ги таргетираат овие теми.
- Како предлози/препораки за тоа што би можела да направи АСЈО за да го зголеми учеството на одредени маргинализирани групи како кандидати/кандидатки во почетната обука и во континуирана обука, но и да го промовира принципот на еднаквост и недискриминација, испитаниците/испитаничките ги наведуваат следните: поблиска соработка со невладиниот сектор, отворени денови за прашања пред секој нов оглас, вклучување на овие принципи во предавањата на АСЈО и сл.
- Поголемиот дел од предавачите/предавачките сметаат дека се почитува принципот на еднаквост и родова застапеност при селекцијата на предавачи/предавачки во почетната и во континуираната обука, но 21% не сметаат така. Од друга страна, само 54% од нив, одговориле дека во теоретската настава, како предавач/предавачка го промовираат принципот на еднаквост и родовата еднаквост. Во однос на други предлози или препораки за тоа што би можела да направи АСЈО за да го зголеми учеството на одредени маргинализирани групи како кандидати/кандидатки во почетната обука, но и да го промовира принципот на еднаквост и недискриминација, предавачите/предавачките ги дадоа следните одговори: Најважен е квалитетот на кандидатите, затоа не смее да се дозволи делење по квоти по кој било основ, еднаков пристап за сите, но според критериумот квалитет, вклучување на маргинализирани групи во сите обуки, АСЈО повеќе да работи на прашања за препознавање на попреченоста и идентификување на кандидатите/кандидатките кои доаѓаат од оваа група, воспоставување на соработка на АСЈО со правните факултети и здруженијата на граѓани кои работат на оваа проблематика, формирање на работни групи кои би изработиле работен материјал за промовирање на овој принцип.
- Испитаниците/испитаничките не знаат дали АСЈО обезбедува соодветно прилагодување за кандидатите/вработените/менаџментот кои имаат некаква форма на попреченост или други потреби или карактеристики.
- Околу половина од испитаниците/испитаничките сметаат дека АСЈО е достапна за лицата со попреченост (луѓе кои имаат тешкотии во движењето, лица кои се движат со колички, слепи лица, глуви лица, лица со интелектуална и психосоцијална попреченост), наспроти фактот дека АСЈО не поседува просторни, технички и други услови за лицата со попреченост.

Од фактичката состојба, произлегува дека АСЈО не ги прилагодува своите материјали/алатки, огласи за луѓе со попреченост, не се води сметка при организирање на настани, обуки, семинари просторот да биде пристапен за лица со попреченост, ниту е ангажиран толкувач на знаковен јазик.

- Испитаниците/испитаничките (во најголем број) не знаат дали се собираат и објавуваат родово разделени податоци во врска со кој било аспект од работата на АСЈО. Според прегледот на актите на АСЈО, заклучокот е дека ваквите податоци не се собираат и објавуваат од страна на АСЈО.
- Генерално, испитаниците/испитаничките не знаат дали се собираат и објавуваат разделени податоци поврзани со други основи (етничка припадност, попреченост, возраст итн.) во врска со кој било аспект од работата на АСЈО. Според прегледот на актите на АСЈО, заклучокот е дека се собираат и објавуваат разделени податоци само по основ на припадност на заедница, и тоа најчесто се прави при јавно објавување на ранг-листи на кандидатите.
- Испитаниците/испитаничките не знаат дали има некаква родова перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата на работата на АСЈО, на пример, во годишните извештаи или кога АСЈО ја разгледува и оценува ефикасноста и ефективноста на нејзината работа. Според анализата на актите и документите на АСЈО, не произлегува дека има некаква перспектива или перспектива на вклучување на различностите во мониторингот и евалуацијата.
- Согласно со добиените одговори, препознаен е како исклучително важен принципот на еднаквост, вклучително и родовата еднаквост за работата на АСЈО.
- Кога станува збор за родовата еднаквост и правичната застапеност, постои препознавање исклучиво за учество на жени и мажи како и застапеност на етничката заедница која доаѓа од редовите на Македонците и Албанците, но не и од помалите етнички заедници. Не постои интерсекциски пристап во поглед на обезбедување на родова еднаквост од аспект на помалите етнички заедници или од други општествени групи, како на пример, лицата со попреченост.
- Судските службеници/службенички и вработените во Министерството за правда, не беа вклучени како испитаничка група, со оглед на тоа дека континуираната обука за оваа категорија лица е на доброволна основа. Сепак, АСЈО достави податоци врз основа на кои може да се види дека овие лица добиваат обуки кои се поврзани со внатрешното работење на судовите, најмногу од административно-техничка природа, а многу малку од суштествено-правна природа, односно материјално и процесно-правна природа. Сепак, земајќи ја предвид важноста на оваа категорија лица и нивната потреба за мотивација, кон која секако придонесува и континуираното учење, треба да се воведат задолжителни обуки, кои секако ќе вклучат и обуки за родовата еднаквост и различности.

ПРОЦЕНКА

ЗА РАБОТЕЊЕТО НА
АКАДЕМИЈАТА ЗА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ
ОД РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА И ОД ПЕРСПЕКТИВА
НА РАЗЛИЧНОСТИТЕ



ОБСЕ Мисија во Скопје

Булевар 8-ми Септември бр. 16, 1000 Скопје

e-mail: info-MK@osce.org

website: <http://www.osce.org/mission-to-skopje>