

Родот, различностите и правдата

Преглед и препораки



Овој документ изворно беше објавен од Канцеларијата за демократски институции и човекови права на ОБСЕ на англиски јазик во 2019 година како Gender, Diversity and Justice: Overview and Recommendations. Верзијата на македонски јазик е неофицијален превод, изготвен и објавен од Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

Содржина

1. ВОВЕД	4
1.1. Преглед на студијата	6
1.2. Поимник	7
2. АНАЛИЗА	9
2.1. Преглед на аспектите на родот и различностите меѓу факторите во правосудниот систем	10
2.2. Клучни наоди и добри практики	11
Застапеност на жените	11
Застапеност на малцинските групи	12
Застапеност на лицата со попреченост	13
Сеопфатни стратегии за зголемување на родовиот паритет и различностите	14
3. КЛУЧНИ ПРЕПОРАКИ	17
3.1. Родот и различностите при селекција и вработување	18
3.2. Родот и различностите за задржување на кадарот во правосудниот сектор	18
3.3. Сензитивизирање на факторите од правосудниот систем и правна едукација	19
3.4. Вклучување на родови и малцински перспективи	20
4. ФУСНОТИ	22

1. Вовед



Поддршката на владеењето на правото во земјите членки на ОБСЕ, вклучително и реформата на правосудниот систем, е составен дел од работата на Канцеларијата за демократски институции и човекови права на ОБСЕ (ОДИХР). ОДИХР работи со земјите членки за да се одговори на нискиот степен на доверба во правосудните системи, вклучително и довербата во судовите и обвинителските служби. На судиите и обвинителите честопати се гледа како да припаѓаат на еден затворен круг кој не е пристапен за обичните граѓани. Кога демографскиот состав на лицата кои работат во правосудниот систем не го отсликува составот на населението во целина, таквата перцепција може и понатаму да се зајакнува.

Како одговор на таквата загрижувачка состојба, ОДИХР одржа бројни експертски средби со фактори од правосудниот сектор низ целиот регион на ОБСЕ. Учесниците ги пречките со кои се соочуваат жените и малцинските групи во пристапот до правда, како и во однос на нивната правична застапеност и ефективно учество во правосудните системи. ОДИХР продолжи да го развива своето портфолио на работа во оваа област за да се стекне подобро разбирање и да се подигне свеста за типот и опсегот на таквите пречки, и да развива препораки за нивно надминување.¹

Овој документ содржи анализа и препораки за создавање поинклузивен правосуден систем, и истите се засноваат на резултатите од студијата за процена на потребите спроведена од страна на ОДИХР во 2017 година² Истражувањето, кое вклучуваше анализа на постојните документи³ и собирање теренски податоци,⁴ беше структурирано околу две посебни, но меѓусебно поврзани теми: а) аспектите на родот и различностите меѓу факторите во правосудниот систем во однос на вработувањата и изборот на работна сила и рамноправноста на работното место; и б) ефектите од родот и различностите меѓу факторите во правосудниот систем врз правичноста на исходите, според перцепцијата на крајните корисници на правосудниот систем.

Овој документ содржи преглед на конкретните предизвици, кои се идентификувани преку истражувањето за процена на потребите, и неколку решенија со добри практики со цел да се одговори на нив.⁵

Овој документ и истражувањето за процена на потребите не даваат сеопфатна анализа на сите релевантни родови прашања за жените и мажите во правосудниот систем. Наместо тоа, тие се насочени кон оние прашања кои може да се најдат во рамки на заложбите на ОБСЕ и меѓународните стандарди за родова еднаквост во правосудните системи, како што се застапеност и недискриминација. Третманот на работното место се разгледува од аспект на поврзаноста со овие концепти, додека, пак, сексуалното вознемирување на работното место е вон опфатот на овој документ. Ромите и Синтите и лицата со попреченост беа избрани како посебни малцински групи на кои се стави посебен акцент во текот на фазата за процена на потребите во рамките на истражувањето, во согласност на постојните расположливи ресурси и експертиза.

Анализата и препораките во документот имаат за цел да се поддржат земјите членки на ОБСЕ во исполнувањето на нивните обврски со цел примена на „конкретни мерки за да се оствари целта за родов баланс [...] во сите судски и извршни органи“ (Атина 2009)⁶ и да се обезбеди дека „судиите се соодветно квалификувани, обучени и избрани на недискриминациска основа“ (Москва 1991).⁷ Истите се наменети за различна читателска публика, вклучително и за креаторите на политики во одделните земји членки на ОБСЕ, судии, обвинители и други правни професионалци, и претставници на граѓанското општество кои работат на унапредување на владеењето на правото.

1.1. Преглед на студијата

Наодите од студијата за процена на потребите потврдуваат дека родовиот баланс и застапеноста на малцинските групи во правосудниот сектор се важни фактори за поправични исходи во правосудниот систем. Тоа се должи на низа разни фактори, вклучително и на поголемата доверба на јавноста во правосудните системи каде постојат видливи различности кај работната сила. Покрај тоа, различностите кај работната сила може да помогнат да се зголеми сензитивноста кај правните практичари за различни аспекти кај различни групи, и тоа да им овозможи да ги надминат своите имплицитни предубедувања и несвесна примена на стереотипи.

Истражувањето, исто така, ги разгледува и квалитативните аспекти на застапеноста на жените и малцинските групи, вклучително и на лицата со попреченост, во правосудните системи. Дури и во земјите членки кај кои постои родов паритет меѓу факторите во правосудниот систем, опстојуваат пречки кои се засновани на родот во однос на унапредувањето и кариерното напредување. Етничките малцинства и понатаму се недоволно застапени меѓу факторите во правосудниот систем, дури и во земјите членки каде има високи стапки на застапеност на етничките малцинства. Тоа јасно се гледа и преку случајот со заедниците на Роми и Синти, чија состојба беше детално разгледана во истражувањето за процена на потребите од страна на ОДИХР од аспект на посебните заложби на ОБСЕ за учество на Ромите и Синтите во јавниот и политичкиот живот.⁸ Лицата со попреченост се, исто така, недоволно застапени меѓу мажите и жените кои работат како судии и обвинители ширум регионот на ОБСЕ.

Во однос на квантитативната застапеност, учесниците во истражувањето за процена на потребите искажаа скептичност за афирмативните мерки за вработување во правосудниот сектор, освен кога тоа се применува како последно расположливо средство и за најкус можен рок. Наспроти тоа, многу поповолно се гледа на афирмативните мерки во правната едукација.

Наодите од студијата во однос на третманот на жените на работното место покажуваат дека е неопходна поголема свесност за имплицитните предубедувања и стереотипи меѓу правните професионалци. Дури и во

земјите каде од неодамна постои подобрена застапеност на жените во правосудниот сектор, сепак, и понатаму постои одреден степен на патронизирачко постапување со жените од страна на нивните машини соработници.

Механизмите за поднесување приговори со наводи за пристрасност или дискриминација на која било основа на работното место се чини дека се недоволно искористени во поголем број земји членки опфатени со студијата за процена на потребите, и беа најдени само мал број докази за примена на дисциплински механизми во случаите со наводи за дискриминација.

Овој документ се заснова на истражувањето кое има мултидисциплинарен карактер и содржи детален преглед на горенаведените прашања. Тоа се потпира на стандардите кои се утврдени со низа нормативни инструменти, мекото право и други извори на меѓународното право.

1.2. Поимник

Поимникот наведен подолу ги појаснува главните термини кои се користат во документот, односно терминологија која се користи за правосудниот систем, и во областите на човечки ресурси, социологија, родови студии и студии за попреченоста.

Афирмативни мерки	Примена на привремени посебни мерки (на пример, во образованието или работните односи) за лица од одредени недоволно застапени групи, како начин за справување со нееднаквоста која произлегува од помината или сегашна дискриминација. ⁹
Континуирана едукација	Специјализирана едукација за професионалците во областа со цел надградување на знаењата и вештините.
Директна дискриминација	Различно постапување со лице или група лица поради нивното потекло или одредена лична карактеристика.
Различности	За целите на овој документ, „различности“ се однесува на различностите на работното место, односно правична застапеност на работното место на различни групи од општеството во средина каде се признаваат и почитуваат разликите, и со тоа се промовира остварувањето на целосниот потенцијал на сите вработени.

Имплицитни предубедувања	Ставови или стереотипи кои влијаат на разбирањето, постапувањето и одлуките на несвесно ниво. Таквите предубедувања, кои се однесуваат на давање и поволна и неповолна оценка, се активираат неволно и без лична свест или намерна контрола. За нив, исто така, се користи и „несвесно предубедување“.
Индириктна дискриминација	Различно постапување преку правила, регулатива или процедури кои навидум се неутрални, но, всушност, резултираат во различно постапување со одредени групи на луѓе.
Интерсекциска дискриминација	Интерсекциска дискриминација се однесува на ситуации каде дискриминацијата се случува истовремено на повеќе основи, на пример: кога жена Ромка со попреченост се соочува со дискриминација на основа на нејзиното етничко потекло, род или состојба на попреченост, во комбинација.
Фактори во правосудниот систем	За целите на овој документ, изразот „фактори во правосудниот систем“ се однесува на мажи и жени кои во рамките на државните органи се вклучени во пресудите за кривични, граѓански или управни предмети, и тоа судиите, судската служба, обвинителите и обвинителската служба. Овој израз не ја опфаќа полицијата, органите за спроведување на законите или вработените во казнено-поправните институции, бидејќи тие не беа опфатени во рамките на процената на потребите.
Јазично малцинство	Заедница која употребува јазик кој е различен од јазикот на националното мнозинство, кој е посебен за етничкото малцинство, иако двете групи може целосно или делумно да се преклопуваат.
Малцинство	Припадник на група кој поради неговите/нејзините физички или културолошки карактеристики, е издвоен од другите во општеството во кое живее и се соочува со неправилен третман. Тука може да спаѓаат припадници на етнички, верски, јазични и други групи.
Обука пред вработување	Обука преку која кандидатите за работното место се подготвуваат за барањата на одредена работна позиција.
Разумно приспособување	Обезбедување неопходна индивидуална поддршка или приспособување за да на лицето со попреченост му се овозможува да има активна улога во општеството.
Задржување	Степен до кој постојните вработени остануваат во организацијата одреден временски период.

2. Анализа



2.1. Преглед на аспектите на родот и различностите меѓу факторите во правосудниот систем

Предизвиците поврзани со родовата еднаквост и различностите се распространети низ целото општествено ткиво, вклучително и во правосудниот систем. Како одговор на таквата состојба, земјите членки на ОБСЕ се обврзаа да ја постигнат целта за родова урамнотеженост и недискриминација во правосудните системи.¹⁰ Покрај тоа, во Брисел во 2006 година, земјите членки на ОБСЕ прифатија дека „сите поединци можат да даваат позитивен придонес за хармоничен плурален карактер на нашите општества преку промовирање политики кои се насочени кон еднаквост на можностите, правата, пристапот до правда и јавните услуги, и за унапредување на дијалогот и ефективното учество“.¹¹ Покрај тоа, во Московскиот документ, земјите членки на ОБСЕ се обврзаа дека ќе ги штитат човековите права на лицата со попреченост и дека „ќе преземаат чекори за да се обезбеди еднаква можност за целосно учество на тие лица во општествениот живот“.¹²

Правосуден систем кој е независен, непристрасен и родово-сензитивен има клучна улога за унапредување на човековите права на жените и мажите, постигнување родова еднаквост и интегрирање на родовата перспектива во спроведувањето правда.¹³ Оттаму, државите треба да направат заложби за да ги оценат структурата и составот на нивните правосудни системи за да се обезбеди соодветна застапеност на жените, како и услови кои се неопходни за унапредување на родовата еднаквост во правосудните системи.¹⁴

Застапеноста на малцинските групи меѓу факторите во правосудниот систем е уште еден важен аспект на различностите. Препораките на ОДИХР од Киев 2010 година за независноста на правосудните системи во Источна Европа, Јужен Кавказ и Централна Азија се однесуваат и на застапеноста на малцинските групи во правосудните системи, истакнувајќи дека нивниот состав треба да го отсликува составот на населението. Тие препорачуваат дека „за да се зголеми застапеноста на малцинствата во правосудниот систем, недоволно застапените групи треба да се охрабруваат да ги стекнат неопходните квалификации за судија“ и потенцираат дека никој не треба „да биде исклучен поради припадност на одредена малцинска група“.¹⁵

Препораките од Грац на Високиот комесар за национални малцинства на ОБСЕ за пристапот до правосудниот систем и националните малцинства, исто така, ги поттикнуваат земјите членки да обезбедат дека „составот на судовите, трибуналите, обвинителствата, агенциите за спроведување на законите, поправните установи, судските извршители и институциите за човекови права, [...] ја отсликува разновидноста кај населението на сите нивоа“.¹⁶

Во однос на учеството на лицата со попреченост, член 27 од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост на Обединетите нации (КПЛП)¹⁷ го пропишува нивното право на работа, на еднаква основа со другите. Тука

спаѓа и правото на заработувачка за живот преку „слободен избор или прифаќање на работа на пазарот на труд и работно опкружување кое е отворено, инклузивно и пристапно за лицата со попреченост“. Во главни црти, конвенцијата ги обврзува државите потписнички да преземаат соодветни мерки за да се заштити правото на работа на лицата со попреченост, низ сите процеси за основање на работен однос, вклучително, на пример, вработување, плата, пристап до стручна обука и кариерно напредување, работни услови и услови за прекин на вработувањето.¹⁸ Лицата со попреченост, исто така, имаат право да учествуваат во правосудниот систем на еднаква основа, не само како корисници на системот, туку и како судии, обвинители, поротници и адвокати. Членот 13 од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост ја истакнува обврската на земјите членки „да направат соодветни приспособувања со цел лицата со попреченост да имаат иста можност како и другите за учество во сите судски постапки“.

„Учеството на еднаква основа“ во професиите во правосудниот сектор подразбира не само дека критериумите за избор и вработување мора да бидат недискриминациски, туку и дека државите потписнички се обврзани да преземаат позитивни мерки за да се создаде поволно опкружување за остварување на целосно и еднакво учество на лицата со попреченост.¹⁹

Во целина, учесниците во студијата за процена на потребите на ОДИХР се согласни дека отсуството на различности меѓу факторите во правосудниот сектор има далекусежно влијание, и вон динамиката на работното место. Различностите може да влијаат на судските одлуки и со тоа да имаат влијание и на правичноста во исходите од правосудниот систем.

2.2. Клучни наоди и добри практики

Застапеност на жените

Студијата за процена на потребите покажа²⁰ дека родово заснованите пречки за унапредување и кариерно напредување опстојуваат дури и во земјите членки каде е урамнотежена застапеноста на жените. Како последица од тоа, жените не се пропорционално застапени на високираководни места, дури и кога, генерално, еднаква или нешто повисока застапеност постои во правосудниот сектор.

Одлуката на Министерскиот совет на ОБСЕ од Атина за учеството на жените во политичкиот и јавниот живот дава насоки во овој контекст, повикувајќи ги земјите членки „да земаат предвид и конкретни мерки за да се постигне целта за родов баланс во сите законодавни, правосудни и извршни органи“.²¹

Некои испитаници истакнаа дека е многу поверојатно мажите отколку жените да го напуштат правосудниот сектор за работни места во приватниот сектор, кое според кажувањата придонесува за појавата која се нарекува „феминизација“ на правосудниот сектор. На пример, некои истакнуваат дека и покај тоа што постои перцепција дека вработувањето во јавниот сектор

овозможува правично и стабилно работно опкружување, поверојатно е мажите обвинители и судии да ја напуштат професијата за разлика од жените. Учесниците тоа го припишуваат на пониските плати, од една страна, и работното време во јавниот сектор кое е „повеќе по мерка на семејниот живот“ споредено со адвокатските канцеларии и корпорации, од друга страна. Исто така, беше истакнато дека оваа појава не важи исклучително за правосудниот сектор и дека во многу општества на мажите се гледа, главно, како на хранители на семејството, и оттаму се обврзани да заработуваат повеќе, додека, пак, на жените, главно, се гледа како на оние кои водат грижа за другите членови во семејството.

Во тој поглед, намалувањето и елиминацијата на родовиот јаз во политиките за родителско отсуство има забележително позитивно влијание. Тоа ги поттикнува мажите да земаат родителско отсуство, и на тој начин се придонесува за родовата еднаквост на работното место.

Застапеност на малцинските групи

Застапеноста на малцинските групи значително се разликува меѓу земјите кои беа дел од студијата за процена на потребите на ОДИХР, зависно од конкретната земја и одредена малцинска група.

Постојат докази дека и во земјите членки каде постои висока стапка на застапеност на етничките малцинства во јавниот живот, одредени малцински групи и понатаму се недоволно застапени. Историски маргинализираните малцински групи, кои честопати се изложени и на стигматизација и стереотипи, особено се соочени со длабоко вкоренети пречки за нивна застапеност.

На пример, мажите и жените од ромска и синти националност во голема мера се недоволно застапени во судството и обвинителството. Во некои од земјите членки, постои перцепција дека Ромите и Синтите страдаат од различен степен на неспоредлив третман во судските постапки, особено во кривичните постапки поради широко распространетиот стереотип дека тие се склони на криминалитет. Друг пример кој испитаниците го даваа за стереотип е перцепцијата дека Ромите и Синтите помалку се погодни да бидат родители, поради што оваа група е изложена на поголем ризик од одземање на родителското право.

Нискиот степен на стекнато образовно ниво кај популацијата на Роми и Синти е еден од факторите кој придонесува за нивната недоволна застапеност во правосудниот сектор. Понискиот економски статус кој се должи на историската дискриминација и социјална стигматизација, може, исто така, да создаде тешкотии за студентите по право меѓу Ромите и Синтите кои сакаат да ја поминат неопходната обука пред да ги полагаат испитите за квалификација за судија и обвинител.

Во однос на застапеноста на ЛГБТИ во правосудниот сектор, состојбата значително се разликува низ регионот на ОБСЕ, во однос на нивната прифатеност од највисоките нивоа на одредени места, до сеприсутни дискриминациски ставови кај другите, и како резултат на тоа ЛГБТИ поединците воопшто не се присутни меѓу факторите во правосудниот систем. Според испитаниците во студијата, во некои земји членки, сè поголем број професионалци во јавниот сектор, вклучително и во правосудниот сектор, отворено се идентификуваат како ЛГБТИ, и се чини дека не постои страв од дискриминација во тој поглед. Од друга страна, во другите јурисдикции, ниту еден од интервјуираните судии или обвинители за процената на потребите не можеше да се присети дури и на еден судија или обвинител кој отворено е припадник на ЛГБТИ заедницата.

Од студијата јасно се покажа дека зголемениот број фактори во правосудниот сектор кои потекнуваат од малцинските групи ќе помогне да се разбијат штетните стереотипи и да се создаде поголема доверба во правосудството, и меѓу недоволно застапените малцински заедници на кои тие им служат и кај целото население.

Застапеност на лицата со попреченост

Лицата со попреченост, исто така, се недоволно застапени меѓу факторите во правосудните системи ширум регионот на ОБСЕ.²² Некои професионалци во правосудниот сектор сметаат дека ниската застапеност на лицата со попреченост не се должи на дискриминација, туку на „објективно ограничените“ капацитети на лицата со попреченост да бидат судии и обвинители. Тоа е, навистина, загрижувачки.

За лицата со попреченост може да се смета дека немаат способност да служат како судии и обвинители поради нивната попреченост, но, во реалноста, пречките за нивна пристапност не се соодветно отстранети или не е обезбедено разумно приспособување.

Земјите членки каде од кандидатите за судии и обвинители се бара да обезбедат „потврда за здравствената состојба“ може неразумно да се ограничи учеството на кандидатите со попреченост, без никаква оправданост поврзана со потребите на работното место.

Исто така, фокус-групите кои беа спроведени со лица со попреченост во рамки на процената на потребите, покажаа дека во некои од земјите членки, судиите и обвинителите не се подготвени да повикаат лица со попреченост како сведоци, не само поради потребата да се направат приспособувања во постапката, туку, и, веројатно, поради тоа што имаат помала доверба во нивното сведочење. Лицата со попреченост се изјаснија дека се чувствуваат дека со нив се постапува како тие да се помалку интеллигентни, компетентни или корисни за време на судските постапки, или, пак, дека ги сожалуваат

поради нивната попреченост. Таквите ставови ги доживуваат и како деградирачки и понижувачки.

Тоа укажува дека промената од медицински модел, според кој лицата со попреченост се сметаат за приматели на услуги кои треба да се сожалуваат, кон модел на попреченост заснован на човековите права, сè уште не е спроведена, или, пак, само делумно е применета во практика во неколку земји членки.²³ Оттаму, неопходна е поголема насоченост кон менување на ставовите и однесувањето за да се создаде поповолно опкружување и да се отстранат пречките кои ги спречуваат лицата со попреченост да имаат пристап до вработување во правосудниот сектор.

Сеопфатни стратегии за зголемување на родовиот паритет и различностите

Во рамките на студијата за процена на потребите, клучен предуслов кој беше истакнат за да се овозможи постоење на различности, е да се спречи дискриминацијата во текот на квалификационите испити врз основа на полот, етничкото потекло, попреченост или други вкрстени фактори. Во тој поглед беше идентификувана и една добра практика, односно, анонимно тестирање сè до последната фаза на лично среќавање со лицето кое се вработува.

Покрај објективните предизвици во однос на привлекувањето кандидати од најразлично потекло за работни места во правосудниот сектор, некои од испитаниците во студијата за процена на потребите на ОДИХР гледаат на афирмативните мерки со одредена доза на скептичност. Испитаниците, меѓу кои имаше и мажи и жени, и припадници на мнозински и малцински групи, искажаа несогласување со афирмативните мерки, освен кога се применуваат како последно расположливо средство и за најкус можен временски период. Нивното мислење, генерално, беше дека постои ризик поради тие посебни мерки да се добие негативно мислење за професионалците кои се жени и припадници на малцинските групи, и со тоа и ризик да бидат поткопани нивните можности за правичен третман и еднакви можности за стручно усовршување.

Од друга страна, некои од испитаниците во студијата сметаат дека мерките со кои ќе се зголеми степенот на различности во образованието (за разлика од вработувањето) се соодветен и повидлив метод за да може на долг рок да се зголеми бројот на професионалци во правосудниот сектор од недоволно застапените групи.

За да се даде соодветен одговор на стереотипите и родовата пристрасност во правосудните системи, од клучно значење е да се сензитивизираат факторите во правосудниот сектор преку едукација и обуки. Тука спаѓа не само формалната, туку и неформалната едукација и учењето во секојдневниот живот. Учесниците во студијата, и мажи и жени, особено

истакнуваат дека различностите на работното место се добра практика за да се унапредат учењето и сензитивноста. Тие укажуваат дека кога се работи рамо до рамо со судии и обвинители од групите кои се недоволно застапени во правосудниот сектор, тоа може да помогне да се надминат имплицитната пристрасност и несвесните стереотипи.

Друга можност на која укажаа испитаниците во студијата за процена на потребите е да се олесни застапеноста на различностите во правосудниот систем преку судиите поротници. Вклученоста на малцинските заедници во правосудниот систем на овој начин ќе ја зголеми различноста и ќе го трасира патот кон нивна инклузија.

Вклучувањето на родовата перспектива и аспектите на различностите во наставните планови и содржини на правните факултети е уште една добра практика. Испитаниците во студијата укажуваат дека студентите може да покажат помала отвореност за посебните модули за родовите прашања и различностите, и може да сметаат дека на тој начин се покажува сомневање за нивната професионалност и вредности. Наспроти тоа, се смета дека е корисно да се вклучи релевантна содржина, и тоа преку студии на случај и практични примери. Вклучувањето на еднаквоста и недискриминацијата во наставните планови може да ги разоткрие несвесните предубедувања и да ги покаже помалку очигледните димензии на различностите. Една добра практика е да се воведат задолжително тестирање на судиите и обвинителите за нивните имплицитни предубедувања, и резултатите да се споделат само со нив. На тој начин, тестираните лица ќе станат свесни за сопствените имплицитни предубедувања и ќе можат да преземаат чекори да ги ублажат истите.

Стигмата може да се надмине и повеќе кандидати да се охрабрат да се пријавуваат за работни места во правосудниот сектор и преку вклученост на заедницата.

Испитаниците сугерираат дека факторите од правосудниот сектор треба да се охрабруваат да волонтираат во заедниците на кои им служат, како и да се организираат настани во заедниците за да се информираат жените и мажите за нивните можности во правосудниот сектор.

Давањето финансиска помош на студентите се смета дека е добар начин за привлекување кандидати од недоволно застапените групи. Студијата покажа дека спроведувањето на тие програми за финансиска помош оди рака под рака со вклученоста на заедницата. Вклученоста на заедницата се смета дека помага да се надмине длабоко вкоренетата недоверба во системот кај маргинализираните заедници. Поради недовербата, младите образовани поединци се воздржуваат да се пријавуваат за работни места во правосудниот сектор. Постои позитивен пример во една земја членка каде на обесправените групи им се обезбедува државна финансиска помош за да можат да се запишат на факултет. На лицата од овие групи, меѓу кои и Ромите и Синтите, лицата со попреченост или лицата од домородните

заедници, кои ќе ги исполнат основните услови за прием на кандидати, им се гарантира дека ќе бидат корисници на таквата програма.

Механизмите за поднесување жалби и приговори од вработените со наводи за пристрасност или дискриминација на работното место се недоволно искористени во повеќето земји членки кои беа опфатени со студијата за процена на потребите. Назначувањето фокални точки за различностите на работното место, кај кои вработените може да се упатат во случај на наводи за пристрасност, дискриминација и стереотипи на работното место, е идентификувано како добра практика која може да придонесе за поголем пристап до овие механизми.

Иако механизмите за дисциплински мерки, преку кои се бара одговорност од факторите во правосудните системи за дискриминациско однесување, постојат во сите земји кои беа дел од студијата, според кажувањата тие и, речиси, како никогаш да не се применуваат кога постојат случаи со наводи за дискриминација при унапредувањето или распределбата на предмети. Во такви услови, можно е перцепцијата за правичноста на работното место да не е само под влијание на одредени објективни фактори. Подеднакво одлучувачка улога може да има и непостоењето свесност кај практичарите во правосудниот сектор за тоа што претставува дискриминација на работното место и кога е легитимно да се поднесе приговор. Покрај тоа, самата ефективност на механизмот за приговори или перцепцијата за неговата ефективност, се причина за тоа дали истиот се користи. Доколку приговорите за дискриминација на работното место не се проследени со темелна истрага и правен лек, во целина тоа ќе го обесхрабри поднесувањето приговори.

3. Клучни препораки



Од погоренаведените наоди произлегоа следните неисцрпни, но меѓусебно поврзани препораки за надминување на јазовите, предизвиците и слабостите во однос на родовиот паритет и аспекти кои се однесуваат на различностите во правосудните системи ширум регионот на ОБСЕ.

3.1. Родот и различностите при селекција и вработување

1. Промовирање на родов паритет и застапеност на малцинските групи меѓу факторите во правосудниот систем преку охрабрување на стратешка селекција и вработување, особено преку работа со претставниците на недоволно застапените групи кои се во правната професија за да помагаат на добрите кандидати и да ги охрабруваат во нивното барање да бидат назначени.
2. Редовна процена на факторите поради кои постои ниска стапка на пријавени лица од малцинските групи и подготовка на насочени мерки за да се одговори на тие фактори (на пример: преку кампањи за информирање или средби во историски малцински училишта).
3. Обезбедување родов баланс и различности во одборите за селекција и вработување.

3.2. Родот и различностите за задржување на кадарот во правосудниот сектор

4. Детално ревидирање и анализа на политиките за вработување со цел елиминација на индиректната дискриминација, како и континуирано работење за да се дава одговор на информациите и загриженостите на вработените.
5. Преглед на пристапот до социјални бенефиции од аспект на родовите прашања и различностите, и промовирање подобар баланс меѓу работата и семејниот живот за професионалците во правосудниот сектор, особено преку премостување на јазот во пристапот до родителско отсуство.
6. Развој на политики за разумно приспособување, вработување и задржување на лицата со попреченост во работната сила на правосудниот сектор.
7. Воведување задолжителна ориентација на работното место за нововработените лица како начин да се даде одговор за еднаквоста на работното место и, меѓу другото, искоренување на имплицитните предубедувања.
8. Подобрување на ефективноста на постојните механизми за поднесување приговори на работното место во правосудниот сектор или, кога истите не постојат, изработка и воведување на спроведливи механизми. Механизмите за поднесување приговори може да овозможат ефективен правен лек, задржување на судската независност и особено да имаат независност од судската администрација. Тие треба да бидат

подржани со соодветни човечки ресурси за да се овозможи целисходен преглед на приговорите, како и да се подига свеста кај вработените за тоа што е дискриминација на работното место и околностите кои водат кон отпочнување постапки.

3.3. Сензитивизирање на факторите од правосудниот систем и правна едукација

9. Промовирање сензитивност кај факторите во правосудните системи преку едукација пред вработувањето (до степен на применливост) и преку континуирана правна едукација, обуки и градење на капацитетите.
10. Вклучување на аспектите за родови прашања и различностите во правната едукација, вклучително и во континуираната правна едукација, наставни планови и содржини, покрај поединечните модули за родови прашања и различности. Студиите на случај и примерите од практиката треба да бидат составен дел од тоа. Вклучување теми во правната едукација кои се однесуваат на жените, на пример: во врска со насилството врз жените.
11. Поддршка за активности за информирање во заедниците од страна на факторите во правосудниот систем како начин да се сензитивизираат релевантните факторите за загриженостите кои постојат во заедниците на кои тие им служат, вклучувајќи ги, особено, и ранливите групи. Таквото информирање треба да вклучува состаноци со локалните заедници и со групите кои се недоволно застапени меѓу факторите во правосудниот систем, и тоа со женски организации, организации на лицата со попреченост и организации кои работат на прашања поврзани со Ромите и Синтите.
12. Унапредување на поголема застапеност и вклученост на жените и малцинските групи за надминување на имплицитните предубедувања на практичарите со тоа што ќе бидат изложени на работно опкружување во кое се застапени различностите.
13. Унапредување на запишувањето жени и студенти од малцинските групи на правните факултети и на обуките за судии и обвинители (каде обученоста е услов пред вработување), особено преку активности за информирање во малцинските заедници.
14. Со оглед на интерсексиската дискриминација, воведување на државни стипендии за студенти по право со ниски приходи (вклучително, но, не и ограничено на студенти од малцинските групи), и обезбедување и промовирање приватни стипендии за оваа целна група, вклучително и преку воведување на даночни ослободувања за приватни и невладини организации кои обезбедуваат таков начин на финансирање.
15. Промовирање на практикантска работа, практика и приправнички стаж за студентите по право од малцинските групи во судовите и обвинителствата.

3.4. Вклучување на родови и малцински перспективи

16. Унапредување на родовиот паритет и застапеноста на малцинските групи меѓу факторите во правосудниот систем преку охрабрување на недоволно застапените групи во правната професија да се застапуваат за поголема застапеност, и поддршка за вклучување на родовите прашања и аспектите на различностите во домашните политички агенди.
17. Развој и примена на механизми за редовно следење на влијанијата од политиките за вклучување на родовите прашања и аспектите на различностите и спроведување на неопходните приспособувања.
18. Во земјите членки со бројни јазични малцинства, да се земе предвид воведување на државно финансирани јазични курсеви за професионалците од правосудниот сектор. Тука треба да се вклучат курсеви за службениот јазик во државата наменети за професионалците од малцинските групи и – во случаите каде е дозволена и службена употреба на јазиците на малцинствата во судовите – курсеви за малцинските јазици на доброволна основа.
19. Промовирање и поддршка за умрежување на кадарот од малцинските заедници и учество на малцинските мрежи во оформување на организациските агенди, со посебно внимание да се задржи непартизираноста и секуларноста на институциите во правосудниот сектор.
20. Подобрување на пристапноста на судските згради и материјалите од судските предмети, имајќи ги предвид различните потреби на професионалците и корисниците на правосудниот систем кои се со попреченост.
21. Унапредување на дигитализацијата на правосудниот систем, вклучително и воведување на пристапни онлајн содржини во правосудството кои се по мерка на попреченоста,²⁴ до степен до кој тоа е возможно и компатибилно со начелата за правичност на судските постапки. Применливите стандарди за пристапност на лицата со попреченост треба да важат за сите интернет-страници во јавниот сектор. Дигитализацијата на правосудниот систем треба да биде проследена со насочени заложби за унапредување на пенетрацијата на интернетот и пристапот на маргинализираните групи до интернет.
22. Преглед на законите за да се обезбеди подеднакво постапување со жртвите со и без попреченост. Оваа препорака не е на штета на признавањето на привремена или трајна онеспособеност на жртвата како отежната околност во кривичните предмети.
23. Вклучување на теми за попреченоста во правната едукација, вклучително и континуираната правна едукација, наставни планови и содржини, со цел да се сензитивизираат професионалците во

правосудниот сектор за пристап кон попреченоста заснован на човековите права и за да се ублажуваат несвесните предубедувања и стереотипи. Вклучување, особено, на информации за комуникацијата меѓу професионалците во правосудниот сектор и лицата со попреченост, меѓу кои и со лицата со сетилна и интелектуална попреченост.

24. Вклучување на специфични теми за етничките малцинства во правната едукација, вклучително и во континуираната правна едукација, за да се сензитивизираат професионалците во правосудниот сектор за тие прашања и да се спречи несвесното предубедување и стереотипи, со посебно внимание на Ромите и Синтите. Во идеални услови, тоа не треба да вклучува само правна материја, туку и информации за природата и размерот на расизмот против Ромите, како и за состојбата во врска со системската дискриминација на Ромите и Синтите.
25. Унапредување на мониторингот на кривичните, граѓанските и управните постапки од страна на граѓанското општество како еден вид алатка за откривање примери за предубедувања, стереотипи и дискриминација во правосудниот систем, и за отворање на јавни дебати.

4. Фусноти

1. Тоа беше и тема на дискусија на Дополнителниот состанок за човечка димензија (СХДМ) одржан во Виена на 16 и 17 ноември 2017 година, со наслов „*Пристапот до правда како клучен елемент на владеењето на правото*“. Види целосен извештај тука: <<https://www.osce.org/odihr/383745?download=true>>.
2. Документот беше изработен врз основа на наводите од студијата за процена на потребите, спроведена од ОДИХР во 2017 година. Студијата ги разгледува родовите прашања и аспектите на различностите во правосудните системи во девет земји учеснички на ОБСЕ: Босна и Херцеговина, Данска, Казахстан, Киргистан, Црна Гора, Србија, Шпанија, Украина и Обединетото Кралство. Овие земји членки беа избрани за да ги претставуваат повеќето подрегиони на ОБСЕ, вклучително и Западна Европа, Југоисточна Европа, Источна Европа и Централна Азија. Во документот се користени и информации од наодите од средбата со фактори од земјите членки опфатени со студијата за процена на потребите, одржана во ноември 2017 година.
3. Во истражувањето на расположливите документи се анализираат постојните законски и регулаторни инструменти и политики; процени и анкети на други фактори; планови за обука и стратегии на релевантните професионални институции за обуки; и други извори на секундарни податоци.
4. Теренските податоци беа собрани преку детални интервјуа со креаторите на политики и независни експерти (од академската заедница и граѓанското општество); полуструктурирани интервјуа со претставници од судството и обвинителствата; и куќи прашалници во писмена или онлајн форма и дискусии во фокус - групи со крајните корисници на правосудниот систем.
5. Види новински натпис „*Linkages between gender, diversity and justice explored at ODIHR event in Warsaw*“ на <https://www.osce.org/odihr/359546>.
6. Одлука бр. 7/09 на Министерскиот совет на ОБСЕ, „Учеството на жените во политичкиот и јавниот живот“, Атина, 2 декември 2009 година, параграф 1, <<https://www.osce.org/mc/67621>>.
7. Документ од средбата во Москва за Конференцијата за човечка димензија на КБСЕ, Москва, од 10 септември до 4 октомври 1991 година, параграф 19.2 (iv), <<https://www.osce.org/odihr/elections/14310>>.
8. Бројните заложби на ОБСЕ, од кои некои датираат дури од 90-тите години на минатиот век, конкретно се однесуваат на дискриминацијата врз Ромите и Синтите и пречките за нивно полноправно и еднакво учество во јавниот живот. Во 1994 година беше воспоставена контакт точка во ОДИХР за прашања поврзани со Ромите и Синтите. Тоа беше првата воспоставена канцеларија од овој вид за унапредување на правата на Ромите и Синтите и нивната интеграција во општеството. Клучните документи од мандатот на ОДИХР за прашањата поврзани со Ромите и Синтите може да се најдат на <<https://www.osce.org/odihr/154691>>.
9. Одлука бр.7/09 на Министерскиот совет на ОБСЕ, *op. cit.*, белешка 6, параграф 1 и Московскиот документ, *op. cit.*, белешка 7, параграф 19.2 (iv).
10. Белешка член 4(1) Конвенција на Обединетите нации за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените, во кој се наведува дека „Усвојувањето на привремени посебни мерки од страна на државите потписнички со цел забрзување на *de facto* еднаквоста меѓу мажите и жените нема да се смета за дискриминација според дефиницијата во оваа Конвенција, но, не смее на кој било начин да има за последица одржување

- на нееднакви или посебни стандарди; таквите мерки треба да се прекинат кога целите за еднакви можности и постапување се постигнати". Види исто Комитет на Обединетите нации за елиминација на расната дискриминација, Општа препорака 32, параграф 12.
11. Одлука бр.13/06 на Министерскиот совет на ОБСЕ, „Сузбивање на нетолеранцијата и дискриминацијата и унапредување на взаемната почит и разбирање“, Брисел, 5 декември 2006 година, параграф 3, <<https://www.osce.org/mc/25065>>.
 12. Московски документ, *op. cit.*, белешка 7, параграф 41.2.
 13. Генерално собрание на Обединетите нации, Извештај на специјалниот известувач за независноста на судиите и адвокатите, A/HRC/17/30, 29 април 2011 година, параграф 45.
 14. *Ibid.*, параграф 47.
 15. ОБСЕ/ОДИХР и Макс Планк Минерва истражувачка група за судската независност, „Препораки од Киев за судската независност во Источна Европа, Јужен Кавказ и Централна Азија“, јуни 2010 година, <<https://www.osce.org/odihr/kyivrec?download=true>>.
 16. Висок комесар на ОБСЕ за национални малцинства, „Препораките од Грац за пристапот до правда и националните малцинства“, ноември 2017 година, Препорака 5, <<https://www.osce.org/hcnm/graz-recommendations>>.
 17. Генерално собрание на Обединетите нации, Конвенција за правата на лицата со попреченост, A/RES/61/106, 24 јануари 2007 година. Види исто член 13 од Конвенцијата, според која земјите членки имаат позитивна обврска да обезбедат неопходно приспособување за да се олесни ефективната улога на лицата со попреченост како непосредни и посредни учесници во судските постапки. Конвенцијата стапи на сила на 3 мај 2008 година. Досега има 161 земја потписничка и 177 земји членки. (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>).
 18. Види Центар за закони и политики за попреченоста (ЦДЛП), Национален универзитет на Ирска, Галвеј, *Поднесок до Комитетот на Обединетите нации за правата на лицата со попреченост – Ден за општа дискусија за правата на лицата со попреченост до еднаквост и недискриминација (член 5 од КПЛП)*, 2017 година, <<http://www.nuigalway.ie/centre-disability-law-policy/research/legislativesubmissions/>>.
 19. Види препорачани стандарди за селекција и обука во судството дадени во Дел II од ОДИХР Препораки од Киев, како што е упатено во белешката 16.
 20. Студијата за процена на потребите ги разгледува родовите прашања и аспектите на различностите во правосудните системи во девет земји учеснички на ОБСЕ (Босна и Херцеговина, Данска, Казахстан, Киргистан, Црна Гора, Србија, Шпанија, Украина и Обединетото Кралство) кои ги претставуваат повеќето подрегиони на ОБСЕ (Западна Европа, Југоисточна Европа, Источна Европа и Централна Азија).
 21. Одлука бр.7/09 на Министерскиот совет на ОБСЕ, *op. cit.*, белешка 6, параграф 1.
 22. Според статистиката на Светската здравствена организација, околу една милијарда луѓе широм светот имаат некаков облик на попреченост. Иако не секогаш поткрепени со веродостојни податоци, стручните дискусии и работата која беше дел од ОДИХР студијата за процена на потребите покажаа дека застапеноста на лицата со попреченост меѓу факторите во правосудниот систем – како и во сите области од јавниот и политичкиот живот – е на ниско ниво. Комитетот на Обединетите нации за КПЛП искажа загриженост поради отсуството или нискиот степен на расчленети или веродостојни статистички податоци за лицата со попреченост, особено за жените со попреченост.
 23. Во текот на последната деценија, концептот за попреченост се менува од таканаречениот „медицински и добротворен“ пристап кон пристап

заснован на човековите права. На овој начин прашањето се става во поинаква рамка и на лицата со попреченост повеќе не се гледа како на пациенти или приматели на услуги кои треба да се сожалуваат или да се „поправат“ за да се вклопат во општеството. Наместо тоа, лицата со попреченост се препознаваат како полноправни и рамноправни припадници на своите заедници кои можат активно да учествуваат во јавниот живот, под услов да ја добиваат неопходната поддршка и помош. Види *Насоки за унапредување на политичкото учество на лицата со попреченост* (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2019) <[https:// www.osce.org/odihhr/414344](https://www.osce.org/odihhr/414344)>.

24. На пример, тука спаѓаат лесно читливи формати, опција за префрлање на гласовна синхронизација на видеоматеријалите, вклучително и на звуците и обезбедување транскрипти за аудио и видеосодержина за лицата со нарушен вид.

