

ПРЕГЛЕД НА КОМЕНТАРИ И ПРЕПОРАКИ ОД ИЗВЕШТАЈОТ НА ЕВРОПСКАТА КОМИСИЈА ЗА НАПРЕДОКОТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА (2020) СО ФОКУС НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ

ОСНОВНИ ЧОВЕКОВИ ПРАВА

ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Европската комисија потенцира дека поради укинувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација државата и граѓаните беа оставени без сеопфатна законска рамка за анти-дискриминација и го критикува долгиот период во кој државата е без тело за еднаквост. Според Комисијата е исклучително важно **Законот да биде повторно донесен** со истата содржина, вклучително основите за заштита врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет, имајќи предвид дека законскиот текст е во согласност со ЕУ *acquis* и стандардите за недискриминација на Унијата.

РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Законската рамка за родова еднаквост е во најголем дел хармонизирана со Европското право, но има потреба од унапредување во делот на **усогласување со Истанбулската конвенција** за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство.

- Во таа смисла, не смее да се одложува носењето на Законот за спречување и заштита од насилство врз жени и семејно насилство, како што беше случајот досега.
- Шелтер центрите за жртвите од насилство сè уште не ги исполнуваат минималните стандарди пропишани со Истанбулската конвенција и најголем број од постоечките центри остануваат недостапни за жени со попреченост. Дополнително, 4 региони во државата воопшто не се покриени со шелтер центри.
- Недостасува систематска евиденција и обработка на податоци за родово-базирано насилство, а Акцискиот план за имплементација на Истанбулската конвенција не е буџетски покрепен за да може ефикасно да биде спроведен.

Забележан е напредок во однос на унапредување на родовата еднаквост во **процесите на носење одлуки**. Сепак, **родовиот јаз во ова поле останува значителен**. Бројот на жени во новиот парламентарен состав е помал од претходниот состав. Дополнително, во новиот состав на Владата, само 4 се жени, што претставува 20% застапеност. Во јавниот сектор жените се застапени со 50%, но најчесто ги нема на раководните позиции.

Иако се направени измени за унапредување на родовата еднаквост во Законот за одбрана и Законот за служење во војската, Националниот акциски план за Резолуцијата 1325 за **Жени, мир и безбедност** сè уште не е усвоен.

Програмата за активна **здравствена заштита**, меѓу другото, помага при обезбедувањето на **контрацептивни средства** за жени од социјално ранливи категории, иако дистрибуцијата се одвива исклучително преку болниците. Потребно е подобрување на имплементацијата на Законот за

прекинување на бременоста преку подобрување на пристапот до медицинските процедури, контрацепцијата и информациите за сексуалното и репродуктивното здравје.

Родовите стереотипи и нападите кон жени во државата опстојуваат. Жените во јавната сфера се исклучително подложни на сурови напади кои се пласираат особено преку социјалните мрежи. Регулаторните тела во медиумите се поактивни во однос на известување за човековите права и родовата еднаквост во медиумите и ваквата пракса треба да продолжи.

Процедурите за побарување азил мора да бидат целосно во согласност со Европското право. Притоа потребни се алтернативни решенија за домување со цел да се промени новонастаната пракса во државата со приведување на жени и деца поради прашања поврзани со **миграција**.

ТРУД И СОЦИЈАЛНИ ПОЛИТИКИ

СО АКЦЕНТ НА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Според Европската комисија државата е само **умерено подготвена** да ги исполни европските стандарди во оваа област. Учеството на **жените на пазарот на трудот** е зголемено, но голема е веројатноста овој позитивен тренд да биде уназаден поради влијанието на Ковид-19 врз жените.

Иако во државата постои легислатива која се однесува на **заштита од вознемирување**, вклучително и сексуално вознемирување на работното место, има недостаток во достапноста на податоци за случаи на сексуално вознемирување на работното место.

Родовите стереотипи во областа на трудот и **родовиот јаз во платите** се сè уште присутни. И покрај мерките за поттикнување на учеството на жените на пазарот на трудот, како што се зголемување на капацитетите на центрите за згрижување деца, постојат понатамошни пречки за работничките. На пример, според Законот за здравствено осигурување жените мора да работат минимум 6 месеци кај истиот работодавач како би можеле да користат породилно отсуство.

Во наредната година државата првенствено треба:

- Да продолжи со имплементација на активните мерки за долгорочно вработување, особено со фокус на **жените**, луѓето со попреченост, Ромите и луѓето со пониски квалификации;
- Да се подобри капацитетот на Државниот инспекторат за труд и да се унапреди социјалниот дијалог меѓу работодавачите и работниците;
- Да се продолжи со нудење поддршка за сите ранливи категории на граѓани притоа адресирајќи ги проблемите со сиромаштија и дискриминација;
- Капацитетот на социјалните центри мора да биде понатаму зајакнат.

Целосниот извештај е достапен на следниот линк: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/nea/files/north_macedonia_report_2020.pdf
