

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
КОМИСИЈА ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

СТРАТЕШКИ ПЛАН

2011 - 2015 година

(21.09.2011 г.)

Скопје, септември 2011 г.

КОМИСИЈА ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА СТРАТЕШКИ ПЛАН 2011-2015 г.

1. ВОВЕД

Комисијата за заштита од дискриминација на Македонија (во понатамошниот текст: Комисијата или КЗДМ) е формирана согласно со Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на РМ, бр. 50/2010 од 13.04.2010 г.).

Со изборот на седум члена (комесари) од страна на Собранието на Република Македонија, во декември 2010 година, КЗД е конституирана и согласно со законот, е оперативна од 1.1.2011 година.

Земајќи ја предвид важноста на етаблирањето на оваа нова институција во македонското општество, како и предвидениот мандат од пет години, членовите на Комисијата посветија соодветно внимание во почетниот период од својата работа, на изработка на овој стратешки план за периодот на првиот мандат на КЗДМ – 2011 од 2015 година.

Документот е изготвен со учество на сите членови на Комисијата, во партиципативен процес со анализа на актуелната состојба по прашањето на дискриминацијата, консултирање на релевантна литература, истражувања и анализи, а водејќи сметка за рамките на надлежностите пропишани со Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Стратешкиот план ги поставува основите за делување на Комисијата за заштита од дискриминација и ќе е водич за секојдневната работа како за самата Комисија, така и за другите релевантни чинители во областа на дискриминацијата кои ќе сакаат да остварат соработка со Комисијата, вклучувајќи ги и граѓаните на Република Македонија за чија заштита на правата таа е и формирана.

2. ВИЗИЈА И МИСИЈА

Визија

Визијата на Комисијата за заштита од дискриминација е остварување и унапредување на човековите права и нивна заштита, надминување на стереотипите и елиминирање на секаков вид дискриминација, согласно позитивните законски прописи во Република Македонија.

Мисија

Комисијата за заштита од дискриминација (КЗД) е самостојна и независна институција која работи во согласност на надлежностите утврдени со Законот за спречување и заштита од дискриминација, со цел да се обезбеди спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата гарантирани со Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни договори.

КЗДМ ќе делува во насока на креирање и градење на правично и праведно општество без дискриминација, со директна поддршка на жртвите на дискриминација, информирање и едуцирање на граѓаните за феноменот на дискриминација, јакнење на капацитетите на други организации и институции за препознавање и борба против дискриминацијата и со други активности кои ќе овозможат максимално искористување на расположливите ресурси за остварување на визијата.

Во рамките на својата мисија, КЗДМ ќе соработува со сите заинтересирани организации и институции, а особено со државните институции и независните субјекти (како Народниот правобранител), кои имаат надлежности за борба против дискриминацијата.

3. ВРЕДНОСТИ И ПРИНЦИПИ

Комисијата ги дефинира следните вредности и принципи на кои ќе ја базира својата работа:

Независност. КЗДМ е независно тело, кое работи самостојно во спроведување на своите надлежности, без влијанија од други институции или организации.

Доследност. КЗДМ со ниту една своја постапка нема да промовира, поддржи или овозможи дискриминација, а ќе ги почитува правата загарантирани со Уставот на РМ, законите и ратификуваните меѓународни договори.

Законитост. КЗДМ ќе делува согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Одговорност и објективност. Професионално пристапување при решавањето на поднесените претставки, непристрасно согледувајќи ги сите аспекти на пријавените случаи.

Конструктивност и правичност при донесувањето на мислењата и препораките.

Транспарентност. КЗДМ ќе биде отворена кон целата јавност, објавувајќи ги своите одлуки и информирајќи ги граѓаните за нивните права од областа на дискриминацијата и советувајќи ги како може да постапат кога се нарушени нивните права.

Соработка. КЗДМ ќе соработува со други организации кои се активни во промовирањето на човековите права и со државните институции, подготвена за размена на искуства и информации.

Солидарност. КЗДМ под еднакви услови ќе ги штити и промовира човековите права, ќе спречува дискриминација при повреда на истите, а воедно ќе им пружи посебна заштита на жртвите од дискриминација.

4. НАДЛЕЖНОСТИ

Согласно со членот 24 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата ги има следните надлежности:

- 1) постапува по претставки, дава мислење и препораки за конкретните случаи на дискриминација;
- 2) на подносителот на претставката му дава информации за неговите права и можности за покренување на судска или друга постапка за заштита;
- 3) покренува иницијатива за поведување на постапка пред надлежните органи поради сторени повреди на овој закон;
- 4) поднесува годишен извештај до Собранието на Република Македонија;
- 5) ја информира јавноста за случаите на дискриминација и превзема активности за промоција и едукација за еднаквоста, човековите права и недискриминација;
- 6) го следи спроведувањето на Законот за спречување и за заштита од дискриминација, иницира измена на прописи заради спроведување и унапредување на заштитата од дискриминација;
- 7) воспоставува соработка со органите надлежни за остварување на еднаквост и заштита на човековите права во локалната самоуправа;
- 8) дава препораки на државните органи за преземање на мерки за остварување на еднаквоста;
- 9) дава мислења по предлози на закони од значење за заштита од дискриминација;
- 10) прибира статистички и други податоци, формира бази на податоци, спроведува студии, истражувања и обуки во врска со дискриминацијата;
- 11) соработува со соодветни национални тела на други држави, како и со меѓународни организации на полето на заштита од дискриминација; и
- 12) донесува деловник за работа и други акти за внатрешна организација на работата.

5. ОПРАВДАНОСТ (алт. Анализа на проблеми)

Формирањето на Комисијата се случува во време кога во Република Македонија допрва се отвора прашањето на дискриминацијата.

И покрај уставно загарантираната заштита од дискриминација (член 9 од Уставот на РМ), повеќето можности за покренување постапка (Народен правобранител, судови) за заштита во случај на дискриминаторско однесување, дискриминацијата се уште е табу тема за која не се зборува многу, терминот не е одомакен и се доживува како нешто наметнато од страна, нема доволно информации и објаснувања за препознавање на разните форми, области и основи на дискриминација итн.

Ова резултира со многу мал број на пријавени случаи на дискриминација (околу 20 годишно), наспроти перцепцијата на над 2/3 од граѓаните за постоење на дискриминација по една или повеќе основи и тврдењето на секој трет граѓанин дека бил жртва или сведок на дискриминација.

Комисијата во својата анализа на состојбата со дискриминацијата, воочи повеќе проблеми со кои треба да се справува општеството. Тие можат да се поделат во неколку групи:

а) присутност на дискриминацијата

- неприфатливост на различноста по етничка и верска припадност
- политичка манипулација со националните и верските чувства
- етничка нетрпеливост (особено кон Ромите)
- неадаптирана инфраструктура за лица со посебни потреби
- високи диспаритети по образовна, социјална и економска структура

б) ниска јавна свест за дискриминацијата

- предрасуди, ненадминати историски трауми и латентна дискриминација
- големото влијание на традициите
- немање јасна перцепција за дискриминацијата
- несвесност кај широката популација за постоење на дискриминација
- недоволен пристап до информации

в) дискриминаторски одредби во легислативата

- дискриминаторски политики – правни акти и мерки
- неусогласеност на различни закони кои ја третираат оваа материја
- различни термини, дефиниции и практики

Покрај овие содржински проблеми, Комисијата констатира постоење на институционални нејаснотии во распределбата на надлежностите за справување со дискриминацијата. Имено, има повеќе државни органи и независни институции кои имаат законски надлежности за постапување во случај на дискриминација (пр. судови, Народен правобранител, сега и Комисијата), а не е доволно јасно разграничено во кој случај кој орган треба да постапува, ниту пак граѓаните се свесни и информирани за тоа каде да се обратат. Следствено, потребна е темелна анализа на регулативата и практиките за досегашното постапување во однос на дискриминацијата, мапирање на релевантни институции и на односите меѓу нив и рedefинирање на институционалната рамка за заштита од дискриминација. Посебен предизвик за Комисијата ќе биде позиционирањето како централна институција за ова прашање.

Конечно, земајќи дека е ова новоформирана институција, соодветно внимание треба да се посвети и на етаблирањето на истата во општеството – и во смисла на дефинирање на своето место и улога во однос на другите институции и за профилирање меѓу граѓаните како водечка институција во областа на дискриминацијата. Во таа смисла, потребно е обезбедување на основни услови за функционирање на Комисијата, кадровско доекипирање, зајакнување на капацитетите и на членовите на Комисијата и на стручната служба, како и алоцирање соодветни ресурси за спроведување на утврдените надлежности.

Сите овие проблеми, го формираат контекстот во кој ќе работи КЗДМ во наредниот среднорочен период и упатуваат на областите на делување на Комисијата.

6. ПРЕДЛОЖЕН ПРИСТАП

За справување со проблемите и предизвиците изложени во претходното поглавје, КЗДМ ќе се води од своите **силни страни**, како: диверзифицирана структура на членовите по повеќе основи (професионална, етничка и др.), нивната компетентност, монолитност, посветеност и желба за афирмација на Комисијата, како и постоечкиот социјален капитал за да се постигне тоа. Во таа насока ќе се води и од идентификуваните **можности**, за: вмрежување и соработка со други организации и институции, детектирање на проблемите и случаите на дискриминација преку медиумите, обезбедување дополнителна (вонбуџетска) финансиска и друга поддршка за својата работа.

Исто така, КЗДМ ќе се обидува постепено да ги надминува **слабостите** карактеристични за почетен период на било која институција, како: недоволни материјални и финансиски ресурси за оптимално функционирање, недоволно време на членовите (не се со професионален ангажман во Комисијата), недоволно искуство (и на самите членови и на стручната служба, но и општо во државата – заради малиот број досега пријавени и третирани случаи на дискриминација), мала административна поддршка.

Еден од клучните предизвици во почетниот период за Комисијата ќе биде демонстрирањето на својата независност, отпорот кон политички и други притисоци, како и справување со други **закани**, како на пример критики од медиуми, граѓански организации, или понатамошно ограничување на буџетот за работа.

Комисијата смета дека обемот на проблеми со кои таа има надлежност да се справува и ги надминува сегашните можности и ресурси за соодветно и сеопфатно справување со дискриминацијата, но се определува за работа во трите идентификувани подрачја на делување – кои можат накратко да се дефинираат како: **претставки** (постапување по пријави за дискриминација), јакнење на **јавната свест** за дискриминација и унапредување на **легислативата**, а паралелно ќе се работи и на сопственото етаблирање и **институционален развој**, како и на **соработката** со други чинители.

Тие пет области ќе бидат приоритет на делување на КЗДМ во овој свој петгодишен мандат и во тие рамки се дефинирани среднорочните цели на Комисијата.

7. ЦЕЛИ

А) Ефикасно и ефективно постапување по претставки

Оваа цел ја отсликува клучната улога на Комисијата, како што е дефинирано во Законот за спречување и заштита од дискриминација, а тоа е процесирање на претставки од граѓани и други субјекти за случаи на дискриминација. Комисијата ќе воспостави **процедура** со јасно дефинирани чекори, лесно достапни и разбирливи за корисниците (подносителите на претставките), како и за другите чинители во процесот (државни и други органи кои ќе треба да постапуваат по предлозите / решенијата на Комисијата, но и на субјектите кои се пријавени како прекршители). КЗДМ ќе се насочи кон брзо (во рамките на законските рокови) и транспарентно **решавање на случаите** и соодветно информирање на засегнатите страни и јавноста.

Б) Градење на јавна свест

Со оглед на споменатата состојба за недоволна свест за проблемот со дискриминацијата, како и со дефинираните законски надлежности, битна компонента од работењето на Комисијата, особено во почетните неколку години, ќе биде јакнењето на свеста преку **информирање на јавноста** за конкретни случаи на дискриминација, **формирање база** на податоци за случаите, спроведување на **истражувања** во врска со дискриминацијата, преземање на **активности за промоција и едукација / обука** за еднаквоста, човековите права и недискриминацијата.

В) Унапредување на правната рамка

Битен дел од надлежностите на КЗДМ се поврзани и со следење на спроведувањето на ЗСЗД, иницирање измени на прописи заради спроведување и унапредување на заштитата од дискриминација, препораки за користење на конкретни одлуки и мерки од меѓународните тела за еднаквост и други релевантни институции.

Г) Воспоставена меѓу-институционална соработка

Соработката на прашањето на заштита од дискриминација, Комисијата ќе ја врши со сите релевантни чинители на локално, национално и меѓународно ниво. Тоа ќе ги вклучи органите надлежни за остварување на еднаквост и заштита на човековите права во локалната самоуправа, Народниот правобранител и други институции на национално ниво и со соодветни национални тела на други држави, како и со граѓански и други организации на активни во борбата против дискриминацијата. Комисијата ќе цели да се позиционира како централна институција за сите прашања поврзани со дискриминацијата и да воспостави институционализиран систем на соработка на ова поле.

Д) Зајакната внатрешна организација

Јакнење на капацитетот на Комисијата преку структурално организирање, подигнување на функционалноста со конструирање на разните сегменти во системот за работа, спроведување на процедури и изнаоѓање на форми на финансирање; ќе бидат само дел од активностите за внатрешна организација и структурирање на Комисијата.

8. АКТИВНОСТИ

Комисијата во својата работа ќе спроведува различни активности во насока на исполнување на утврдените стратешки цели.

А. Ефикасно и ефективно постапување по претставки

Како една од главните надлежности, постапување по претставки за дискриминација, Комисијата уште на почетокот на својата работа ќе ја додефинира процедура на поднесување и постапување по претставки и за тоа јасно ќе комуницира со подносителите и јавноста. Низ почетната пракса, исто така ќе воспостави механизми на соработка со другите чинители за пристап до информации и проверка на наводите за дискриминација, како и за советување и упатување на подносителите на пријавите на следни чекори во заштитата.

а.1. Процедура за поднесување и постапување по претставки

Една од приоритетните надлежности на Комисијата е да постапува по претставки, да дава мислење и препораки за конкретни случаи на дискриминација. Постапувањето на КЗДМ по претставки е утврдено со Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД), но за прецизирање на процедурата, како акт на внатрешната организација, Комисијата ќе донесе Деловник за работа, со кој во детали ќе биде дефинирана постапката во однос на претставките.

Тоа ќе вклучува и утврдување на стандарден образец за подносителите, кој ќе биде достапен и во електронска форма на веб страницата на КЗДМ.

За евидентирање на случаите на дискриминација, ќе се утврдат и статистички елементи кои ќе се бараат од подносителите и ќе бидат од значење за формирање на база на податоци и соодветни понатамошни анализи на состојбите. Дополнително, КЗДМ ќе прибира и постоечки податоци од други институции кои можат да бидат релевантни за таквите анализи (пр. структура на корисниците на субвенции во земјоделието, или на социјални станови, итн.

а.2. Информирање за претставките

Граѓаните и останатите заинтересирани физички и правни субјекти, ќе можат да се информираат за работата на Комисијата, преку директна посета во нејзините простории, преку веб-страница на која ќе бидат достапни сите информации од правен и организациски аспект, како и документи од јавен карактер, а понатаму и преку бесплатна телефонска линија.

КЗДМ согласно принципот за транспарентност во работата, редовно ќе информира за своите одлуки по претставките и ќе води ажуриран преглед на предметите, како преку веб-страницата, така и во редовен информативен билтен.

Како дел од постапката по претставки, ќе биде уредено и информирањето на подносителите (начинот и роковите), на државните и други засегнати институции, организации и лица кои ќе треба да постапат по одлуката на Комисијата, вклучително и прекршителите.

а.3. Поведување иницијативи до државни органи

Комисијата, согласно Законот, дава мислење за наводната дискриминација во рок од 90 дена од денот на поднесување на претставката и за тоа го известува подносителот и лицето против кое е поднесена претставката. Со ова писмено мислење, а по утврдената дискриминација КЗДМ препорачува начин за отстранување на повредата на правото. Доколку лицето на кое е упатена препораката за отстранување на правото не постапи по истата, КЗДМ може да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на одговорноста. За конкретни такви случаи, но и со свои иницијативи (без поднесена пријава/претставка), КЗДМ ќе се обраќа до соодветните органи за увид во документација и/или со препораки за постапување. Комисијата ќе ги следи нивните реакции (постапување или непостапување, време на реакција, итн.)

Б. Градење на јавна свест

Со промоција на Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД) а воедно и работата на Комисијата како негово движечко тело, ќе се овозможи подигање и јакнење на јавната свест за дискриминацијата и начини за заштита од истата. Оваа цел ќе се остварува преку формирање на бази на податоци за дискриминација, спроведување на истражувања и студии од оваа област, како и информирање и обука на граѓаните и релевантните институции.

б.1. База на податоци, истражувања и студии

Истражувањата, студиите, прибирањето на статистички и други податоци се дел од надлежностите на КЗД. Примарно во овој дел е воспоставување на база на податоци за случаите на дискриминација, првенствено оние поднесени како претставки до самата Комисија, но секундарно секако и со собирање на сеопфатна информација од сите органи кои имаат надлежности за постапување (Уставен суд, основни судови, Народен правобранител, МВР, итн.).

Понатаму во овој контекст, можни активности ќе бидат анкети (пр. за перцепција на дискриминацијата или за конкретни состојби/случаи), истражувања (специфични аспекти на дискриминацијата, компаративни анализи и сл.) и студии (особено за специфични случаи).

б.2. Информирање на јавноста и промоција

Покрај информирањето за конкретните случаи, односно состојбата со секоја од претставките, Комисијата ќе воспостави механизам за медиумското делување, со постојано присуство во јавноста, сопствена промоција и споделување на резултатите од работата.

КЗДМ има обврска за изготвување на Годишен извештај за својата работа. Покрај доставувањето во Собранието на РМ, КЗДМ ќе го промовира извештајот и на посебна прес-конференција. По потреба, вакви прес-конференции или слични медиумски настани ќе се организираат почесто, особено во почетниот период, заради промоција на самата Комисија, но и за истакнување на значајни одлуки во поединечни случаи и/или други одлуки на КЗДМ.

Комисијата ќе користи и други канали за транспарентно информирање на јавноста, од веб-страницата, преку употреба и на другите социјални медиуми, до настапи на електронските медиуми и огласи во дневните весници.

б.3. Едукација (обуки)

Комисијата има надлежности и за едукација на населението и релевантните институции од областа на дискриминацијата. Дел од таа едукација ќе се постигнува и со претходно споменатите активности за информирање и медиумско присуство.

По етаблирањето на Комисијата во првата година на постоењето, поголемо внимание во понатамошниот период ќе се обрати на структуриран пристап кон обуките за недискриминација. Приоритет за спроведување на обуки ќе бидат институциите со надлежности во однос на дискриминацијата, за да се зајакне свеста на нивните вработени за препознавање на дискриминацијата и да се воспостават и зајакнат процесите на реакција на механизмите за заштита.

Можни активности за обука се: воведување на тренинг модул за не-дискриминација во континуираната едукација на судиите и јавни обвинители (во Академијата за судии и јавни обвинители); обуки на државни и јавни службеници; проширување на образованите програми во училиштата (предавања од областа на човековите права, еднаквоста, недискриминација итн.); како и организирање кампањи, трибини/дебати и работилници (поддршка на други или сопствени).

В. Унапредување на правната рамка

Работата и дејствувањето на КЗДМ е во рамки на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Покрај следењето на неговото спроведување (и преку своето постапување по случаи, но и со следење на случувањата во општеството и објавите во медиумите), Комисијата ќе презема и други активности за унапредување на правната рамка за заштита од дискриминација.

в.1. Спроведување на ЗСЗД

Голем дел од Законот всушност и се однесува на самата Комисија и тој дел е покриен со првата цел – постапување по претставки (глава 4 и 5 од законот). Сепак, КЗДМ има обврска да го следи спроведувањето на законот во целост, па така ќе се воспостави и систем на следење на реакциите по одлуките на Комисијата (во смисла на нивна примена, особено од прекршителите на законот), следење на судските случаи (глава 6), примената на казнените одредби и извршување на глобите (глава 7).

Комисијата, исто така ќе обрати внимание на праксата во однос на почетните поглавја од законот, односно појаснување на дефинициите и термините во употреба, основите (глава 1) и облиците (глава 2) на дискриминација. Особено од интерес ќе биде и следењето на исклучоците (глава 3), со оглед на досегашните критики дека е преширока таа листа. Во овој почетен среднорочен период, приоритет ќе биде на согледувањето на позитивните и негативните искуства и евидентирањето на потребите од промени, додека конкретен предлог за измени на ЗСЗД би бил формулиран кон крајот на мандатот на оваа Комисија.

в.2. Усогласување на легислативата

Покрај ЗСЗД, Комисијата ќе води сметка и за усогласеност на комплетната правна рамка со одредбите на ЗСЗД и во постоечките закони и во оние кои допрва ќе се носат.

Во таа смисла, една активност ќе биде преглед на постоечката регулатива и лоцирање на сите закони каде што е третирано прашањето на дискриминација. Комисијата ќе провери каде другите закони се во согласност со ЗСЗД, а каде има потреба за усогласување и за тоа ќе поднесе предлози за измени (или ќе поддржи други државни органи или независни организации во тој процес).

Втора група на ангажмани на КЗДМ ќе биде во однос на новите законски решенија. Стручната служба на Комисијата ќе ги следи процесите за донесување на нови закони (Собрание, Влада) и ќе утврдува во кои од нив е потребна интервенција, во смисла на усогласување со ЗСЗД. Во тие случаи ќе доставува свои предлози за измени во предложените решенија. Уште во почетниот период од 1-2 години, ќе се направи обид за институционализирање на постапката за интервенции на Комисијата (дефинирање во која фаза и за кои закони ќе биде задолжително барање на мислење од КЗДМ – сеедно дали тоа ќе биде преку стандарден образец Изјава за усогласеност, со задолжително учество на претставници на Комисијата во Собраниските расправи или на некој друг начин).

Комисијата ќе дава и предлози не само за подобрување, туку и за спроведување на превидените анти-дискриминаторски одредби во законите (пр. задолжително градење на рампи и помошни средства за инвалидизирани лица пред сите државни и образовни институции; модели за заштита на бремените жени и самохраните родители, итн.).

в.3. Следење на меѓународните трендови

Посебен дел во остварување на целта за унапредена правна рамка, ќе биде и следењето на случувањата на меѓународен план, особено во рамките на Европската унија и тековната формулација на новата анти-дискриминациска директива, за сеопфатна заштита од дискриминација.

Во таа смисла, Комисијата:

- ќе ги евидентира сите релевантни меѓународни конвенции, регулативи, директиви и ќе препорача (динамика за) нивна ратификација и вклучување во правниот систем на Македонија;

- ќе ги следи одлуките на Европскиот суд за човекови права, ќе информира за оние кои се релевантни за прашањето на дискриминација и по потреба ќе предлага измени на законската регулатива согласно на тие одлуки;

- ќе се вклучи во работата на телата на Европската унија за донесување на новата анти-дискриминациска директива и ќе испланира соодветно транспонирање во нашето законодавство, по нејзиното донесување и стапување во сила во ЕУ.

Г. Воспоставување на меѓу-институционална соработка

Во вршењето на работите од својата надлежност Комисијата ќе соработува со сите институции и организации надлежни за остварување на еднаквоста и заштитата на човековите права, особено на прашањето на дискриминацијата. Ова ќе вклучува мапирање на сите овие субјекти, дефинирање на начинот на соработка со нив, размена на информации и практични искуства и заедничко делување по потреба при конкретни специфични случаи.

2.1. Мапирање на субјектите активни во борбата против дискриминацијата

Уште со подготвувањето на оваа стратегија, Комисијата изврши првично мапирање на институциите и организациите кои се релевантни за нејзината работа. Тие може да се поделат во неколку групи: независни институции, државни органи, граѓански организации, деловен сектор, меѓународна заедница.

Клучен субјект засега е Народниот правобранител, кој има надлежности за постапување во случаи на дискриминација во органите на државната управа (јавниот сектор), а и досега е единствена институција со практично искуство со такви случаи. Поклопувањето на надлежностите на оваа институција и Комисијата за заштита од дискриминација овозможува овие две тела заеднички да се во борба против дискриминацијата, но и налага потреба од поблиска соработка и координација.

До крајот на првата година од дејствувањето, Комисијата ќе направи целосен преглед на сите институции/организации активни во областа на дискриминацијата и ќе води сопствен регистар за тоа, како и евиденција на комуникацијата со секој од нив.

2.2. Дефинирање на механизмите на соработка

Следен чекор во меѓу-институционалната соработка е идентификување на постоечките механизми на соработка, преклопувањето на надлежностите, примерите од праксата (позитивни, но и проблеми) и секако дефинирањето на односот на Комисијата кон секој од нив. Со оние за кои ќе се оцени дека има потреба од потесна соработка, ќе се склучат Меморандуми за соработка.

Повторно, клучна на почетокот ќе биде соработката со Народниот правобранител, со кој ќе се дефинираат меѓусебните очекувања уште во првата година на постоењето на Комисијата, а по потреба ќе се формулира и посебен правилник за споделување на информациите случаите, преземање на случаи и евентуално заедничко постапување.

2.3. Меѓународна соработка

Соодветно внимание Комисијата ќе посвети и на меѓународната соработка, иако приоритет во почетниот период ќе биде на внатрешната организација и воспоставувањето работни односи со битните локални чинители.

Сепак, водејќи се од тоа што стандарди на полето на борбата против дискриминацијата се повисоки во меѓународната средина, особено во Европската Унија, КЗДМ ќе воспостави контакти и првична соработка со телата за еднаквост во повеќето земји од Унијата и особено од регионот, како и со Equinet, мрежата на тела за еднаквост во ЕУ, ФРА – Европската агенција за фундаменталните човекови прва, како и со Организацијата на обединетите нации (ООН). Кога ќе се создадат услови (согласно со прогресот на Македонија кон членството во ЕУ), КЗДМ ќе побара прием во Equinet.

2.4. Односи со јавноста

Ова прашање е веќе опфатено со конкретните клучни активности на Комисијата, а по нејзиното етаблирање и нормализирање на функционирањето, односите со јавноста ќе бидат третирани интегрално, како посебна активност во рамките на оваа цел. Во почетниот период, тоа ќе опфаќа утврдување на лого и слоган на Комисијата, како и комуникациска стратегија.

Д. Зајакната внатрешна организација

Како нова институција, Комисијата првата година на своето функционирање, а по потреба и следните 1-2 години, во голема мерка ќе ги посвети на „внатрешните работи“: своето кадровско екипирање и обезбедување на основна инфраструктура, воспоставувањето на механизмите за работа (деловник, правилници, системи и процедури), градењето на капацитети (како на членовите, така и на стручната служба) и прашањето на финансирање.

д.1. Персонал

Комисијата има 7 членови кои ги избира Собранието со мандат од 5 години, со што составот за времетраењето на овој стратешки план е утврден.

Со ЗСЗД е предвидено самата Комисија да ги дефинира потребите и ја уреди стручно-административната поддршка. Почетните анализи укажуваат дека за минимално функционирање се потребни 3 лица во стручната служба, а за оптимално – најмалку 7. Комисијата ќе цели да го обезбеди минимумот во првата година од работењето, а до крајот на првиот мандат, односно овој стратешки план, да го постигне оптимумот.

КЗДМ ќе практикува и други видови на поддршка од човечки ресурси, во форма на волонтерство, практиканство и сл., а повремено хонорарно ќе ангажира и експерти од одредени области во функција на решавање на случаите и/или истражувањата кои ќе ги спроведува.

д.2. Системи и процедури

Во првата година од својата работа, Комисијата ќе се посвети на донесување на основните документи за уредување на своето функционирање: Стратешки план за периодот 2011-2015 година (овој документ), Деловник за работа на Комисијата и Правилник за постапување по претставки.

Во преостанатиот период, ќе се доуредат и други прашања, согласно потребите и праксата.

д.3. Градење капацитети

Комисијата за заштита од дискриминација е нова институција, но има широки надлежности во областа на дискриминацијата. Бидејќи тоа е релативно ново подрачје кое е законски уредено во Македонија, ќе има потреба од интензивна обука и стекнување искуства, како на членовите на Комисијата, така и на стручната служба. Покрај справувањето со случаите на дискриминација, КЗДМ ќе спроведува и истражувачки и информативни активности, а и самата ќе организира обуки и дава совети на други институции и лица. Од тие причини, градењето на внатрешните капацитети ќе биде една од приоритетните активности во почетниот период.

Тоа ќе опфаќа: студиски посети, учество на тематски (концепциски) обуки за дискриминација, учество на работилници/трибини/дебати на кои се расправа на оваа тема, специфични обуки на други теми (пр. раководење со проекти, административно работење, односи со јавност, статистика, итн.). За утврдување на конкретните потреби, Комисијата ќе направи интерна оценка на членовите и стручната служба во првата година од своето работење, а за секоја наредна година ќе изготвува посебен план за развој на персоналот, кој ќе е составен дел од Планот за работа на КЗДМ.

д.4. Финансирање

Комисијата се финансира од буџетот на РМ, како и од други извори. За првата година од работењето тој е веќе утврден и непроменлив, додека за сите следни КЗДМ ќе учествува со сопствен план за финансирање на активностите, базиран на овој стратешки план. КЗДМ ќе цели да обезбеди доволен фонд на средства Буџетот на РМ за минимално функционирање, а ќе мобилизира средства од други извори (донации или учества во заеднички проекти со други организации/институции).

За секоја година, КЗДМ ќе генерира План за работа, со Финансиски план, со минимално (во рамките на обезбедените буџетски средства) и оптимално сценарио (кое ќе се спроведува ако се обезбедат поголемо финансирање од буџетот или се добијат средства од други извори).