



Добра пракса за мерки против дискриминација при вработување

Наташа Великоња



БЕЗБЕДНИ И ЕДНАКВИ
SAFE AND EQUAL

Овој проект е финансиран
од Европската унија

Добра пракса за мерки против дискриминација при вработување

Наташа Великоња

Наслов: ДОБРА ПРАКСА ЗА МЕРКИ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈА
ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ

Издавач: Безбедни и еднакви: Управување со недискриминација
и диверзитет при вработувањето

Автор: Наташа Великоња

Стручна ревизија: Татјана Греиф

Соработници: Гордана Трпчевска и Петар Стојковиќ

Превод: Марија Митева

Лектура: Елена Боцевска

Дизајн: Барбара Предан

Илустрации: Тјаша Журга Жабкар

Печатница: СТВ Призма - Скопје

Тираж: 1000

Скопје, 2016

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската унија.

*Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на
организациите Студентски културен центар ШКУЦ од Љубљана и
Женска Алијанса од Скопје и во никој случај не може да се смета дека
ги одразува ставовите на Европската унија.*

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека «Св. Климент Охридски», Скопје

331.5:342.72/.73

ВЕЛИКОЊА, Наташа

Добра пракса за мерки против дискриминација при вработување /
Наташа Великоња ; [превод Марија Митева]. - Скопје : Безбедни и
еднакви, 2016. - 76 стр. : илустр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 73-76

ISBN 978-608-65983-1-0

а) Дискриминација - Пазар на труд

COBISS.MK-ID 101985546

Наташа Великоња

Добра пракса за мерки против дискриминација при вработување

Република Македонија, регионот на Западен Балкан и Европската унија

Овој приказ на мерки за добри практики против дискриминацијата при вработување е дел од проектот „Безбедни и еднакви: управување со недискриминација и диверзитет при вработувањето,“ (Safe and equal: non-discrimination and diversity management in employment), којшто во 2016 и 2017 година го водат партнерските организации: Женска Алијанса од Македонија и ŠKUC-LL од Словенија.

Приказот на добри практики е дел од заложбите за елиминирање на дискриминацијата при вработувањето кај различни ранливи групи. Носители на примери за добри практики кои произлегуваат од Република Македонија, регионот на Западен Балкан како и Европската унија и во овој избор на широк спектар, кој го опфаќа подрачјето за вработување и труд се: од фирми и работодавачи, преку синдикати, невладини организации, универзитети, органи за еднакви можности, заводи и агенции за вработување, до влади и локални власти како и илустративни примери од судската пракса. Типологијата на добри практики опфаќа примери на погодно вработување и погодни услуги од областа на ранливите групи.

Добрата пракса при вработувањето е дефинирана како комбинација од посебни мерки за надминување, спречување и намалување на различните ограничувања во праксата при вработувањето, кадровската политика и деловниот бонтон коишто обезбедуваат работна средина во којашто сите поединци и поединки имаат можност да достигнат полн потенцијал, без притоа да бидат ограничувани или ускратувани по кој било основ. Во последно време, во врска со добра пракса се употребува исто така и изразот управување (менаџирање) со таленти (talent-management).

Извештајот „Country report: Non-discrimination – FYR Macedonia 2015“, којшто го подготви European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, (а за неа, Билјана Котевска), издаден од Европската комисија 2015 година, наведува дека во Македонија на подрачјето за еднаквост и недискриминација нема многу добри практики, иако последниве години државните институции и законодавството се занимаваат со ова подрачје. Во споменатиот извештај се наведени само две добри практики: имплементацијата на начелата за еднаква и правична репрезентација на сите етнички заедници во јавната администрација; поради што бројот на лицата од малцинските заедници коишто се вработени во администрацијата постојано се зголемува како и мандатот на Правобранителот.

Во продолжение, подетално ќе го разгледаме подрачјето за обезбедување на недискриминацијата во областа на вработувањето и пазарот на трудот.

Република Македонија

- **Уставот на Република Македонија** обезбедува право на заштита од сите облици на дискриминација. Деветтиот член говори дека државјаните се еднакви пред Уставот и законите и мора да имаат еднакви права и слободи, без оглед на карактеристиките како што се: пол, раса, боја на кожа, национално¹ или социјално потекло, хендикеп, политичко или верско уверување, имотна и општествена положба. Член 54 говори дека ограничувањето на правата и слободите не смеат да бидат дискриминирачки според ниедна од овие основи, иако во членот не се наброени политичкото и верското уверување, наведен е пак, *јазикот*. Член 29 говори дека странците ги уживаат правата и слободите, коишто ги обезбедува Уставот, според услови утврдени со закон и меѓународни договори.²
- **Меѓународните обврски на Република Македонија** произлегуваат од договори коишто ги потпишала државата и станале дел од внатрешното законодавство. Така државата ги потпишала *Европската конвенција за човекови права, Меѓународната конвенција за спречување на сите облици на расна дискриминација, Конвенцијата за недискриминација при вработувањето и професија од Меѓународната организација за работа и Конвенцијата ОЗН за отстранување на сите облици на дискриминација на жените*, исто така во поглед на мерките за спречување на дискриминацијата, а во различни заложби соработува и *OSCE*. Во исто време, **статусот држава кандидат за влез во ЕУ** од 2015 година, го забрза приближувањето на нејзиното законодавство кон сите директиви за спречување на дискриминацијата односно

¹ Следниве податоци за антидискриминаторски мерки: погледни на www.legislationline.org (текст на Зоран Гавриловски) .

² Следниве податоци за антидискриминаторски мерки: погледни на www.legislationline.org (текст на Зоран Гавриловски).

директиви за еднаквост, коишто важат во Европската унија. Така на пример, различните директиви од Европската унија исто така, водат кон прифаќање на законодавство за спречување на дискриминација во подрачјето на работа и полова еднаквост.

- **Законот за спречување и заштита од дискриминација** е усвоен во 2010 година и важи како во јавниот така и во приватниот сектор. Дискриминацијата според овој закон значи: *секое неправедно правeње разлика или нееднакво постапување, исклучување, ограничување или давање предност во однос на други лица или групи во поглед на широкиот список на дискриминаторски основи: пол, раса, боја на кожа, припадност на маргинализирани групи, етничко потекло, јазик, државјанство, социјално потекло, вероисповед или верско уверување, образование, политичко уверување, личен или социјален статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семеен или брачен статус, имотен статус, здравствена состојба или каква било друга основа или карактеристика, којашто ја одредува законот или ратификуваните меѓународни спогодби.* Во Законот е дефинирана и повеќекратна дискриминација која претставува сериозна форма на дискриминација врз лица на повеќе дискриминаторски основи. Дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација не е јасно (експлицитно) вклучена во Законот. Според овој Закон е определена исто така, ефективната заштита и имено како систем на достапни и ефективни механизми за покренување постапка за жалба во поглед на дискриминацијата и постоењето на независни и објективни структури. Таква структура е исто така, **Комисијата за заштита од дискриминација** (таканаречена **Equality Body**), којашто функционира од 1.1.2011, а нејзините членови односно членки пак ги именува парламентот.³ Во 2012 година настана и првиот стратешки

³ Уште од 2014 година, *Network against discrimination*, мрежа од шест невладини организации коишто работат на подрачјето за спречување на дискриминацијата, предупреди - извештајот *European Network of Legal Experts in gender equality and non-discrimination* од 2016 година, пак го потврди тоа - дека Комисијата работи несоодветно и неефективно, дека кај тоа тело постои опасност од парламентарна политизација и партиска зависност, па и кандидирање лица со компромитирачко минато во поглед на човековите права.



документ којшто се однесува на еднаквост, имено „**Национална стратегија за еднаквост и недискриминација врз основа на: етничка припадност, пол, возраст и попреченост**“.

По усвојувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација, од страна на Министерството за труд и социјална политика се организирани повеќе **конференции на коишто се зборуваше за имплементација на законот**, Министерството, пак, исто така објави прирачник за спречување на дискриминацијата.⁴ Да

⁴ Прирачникот, исто така и други документи се достапни на интернет страницата на македонското Министерство за труд и социјална политика.

ја споменеме исто така и Академијата на судии и јавни обвинители која претставува јавна институција и којашто во 2011 година организираше образовни семинари „**Концепт за недискриминација и судската пракса**“. Во 2013 година Министерството за труд и социјална политика во соработка со *British Council* (Британскиот совет) изведе циклус обуки за недискриминација и еднаквост за 600 претставници и претставнички на: судии, адвокати, вработени во социјалниот сектор, вработени во подрачјето на здравството, образованието, локалната управа, синдикатите и др. Се одвиваа исто така и многу други активности.

Во 2013 година, Министерството за труд и социјална политика, изврши евалуација на имплементацијата на законот за спречување на дискриминацијата. Резултатите покажаа дека целите на законот се делумно реализирани, а причина за тоа, пред сè е слабиот буџет наменет за имплементација на мерките за спречување на дискриминацијата. Исто така, е наведено дека другите закони не се усогласени со законот за спречување на дискриминацијата.

- **Други механизми и закони за заштита од дискриминација:** ги наведуваме **Канцеларијата на народниот правобранител**, исто така и **Министерството за труд и социјална политика**, чијшто **Сектор за еднакви можности** обезбедува еднаков третман на подрачјето за: вработување, работнички права и социјална заштита. Во парламентот работат **Комисијата за еднакви можности на жените и мажите** и **Комисијата за заштита на граѓанските права и слободи**. Понатаму: **судските институции** се должни да ги штитат поединците и поединките од дискриминација. Казни за дискриминаторско третирање, исто така предвидува и **Кривичниот законик** од 1996 година. Членови за спречување на дискриминацијата на подрачјето на работа, исто така содржат и **Законот за работните односи** од 2005 година, **Законот за вработување и работа на странци** од 2007 година и **Законот за волонтерството** од 2007 година. Дискриминацијата, исто така е забранета и во **Законот за социјална заштита** од 2009 година, во **Законот за заштита на правата на пациентите** од 2008 година и во **Законот за здравствена заштита** од 1991 година. Еднаков третман на граѓаните и граѓанките од страна на државните служби обезбедува **Етичкиот кодекс за државните службеници** од 2011 година. Во 2013

година почна да важи **Законот за заштита од вознемирување на работно место.**

- **Афирмативни мерки:** афирмативните мерки ги одредува *Законот за спречување и заштита од на дискриминација*, имено тоа се дејности на државните институции, коишто се наменети за спречување и заштита од дискриминација или намалување и отстранување на фактичката нееднаквост, којашто произлегува од дискриминацијата. *Законот* така, одредува повеќе типови различно третирање, што не претставува дискриминација, ги наведуваме **мерките за обезбедување рамноправно претставување на жените и мажите** или мерките за обезбедување еднаквост **за лица или заедници, коишто поради одредена дискриминаторска основа се во обесправена положба**, на пример за етничките малцинства односно етничките групи. Афирмативните мерки го забрзуваат нивното вклучување во општеството, и имено на подрачјата од: образование, вработување, политика и др. Наведуваме исто така, дека етничките заедници ги покрива така именуваниот „Бадинтеров принцип“ (што се однесува на квалификуваните малцинства при одлучувањето/гласањето во парламентот како и на законите, коишто влијаат врз културата, јазикот и др.) Истовремено пак, Уставот одредува дека употребата на јазиците на малцинствата при комуницирање со владата или регионалните и локалните институции е овозможена на лицата коишто припаѓаат на малцинствата, а коишто претставуваат најмалку дваесет проценти од популацијата во државата. Афирмативните мерки, како *посебни мерки*, ги одредува исто така Законот за еднакви можности на жените и мажите.
- Афирмативните мерки исто така, вклучуваат различни **документи од Министерството за труд и социјална политика**: ги наведуваме *Националната програма за развој на социјалната заштита 2011-2021* од 2010 година; *Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020*; *Стратегија за зголемување на социјалната вклученост на Ромите и систем за социјална заштита за периодот 2012-2014* од 2011 година; *Национален акциски план за родова еднаквост 2007-2012* од 2007 година; *Национална стратегија за заштита од семејно насилство 2008-2011* од 2008 година; *Национална стратегија за стари лица 2010-2020* од 2010

година; Стратегија за интеграција на бегалци и странци 2008-2015 од 2008 година; Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со хендикеп 2010-2018; како и многу други.

- Правата на граѓаните и граѓанките (исто така на подрачјето за вработување), коишто припаѓаат на **малцинските етнички заедници**, ги одредува **Законот за унапредување и заштита на правата на припадниците на заедниците, коишто претставуваат помалку од дваесет проценти од популацијата во државата**, од 2008 година. Овој Закон, исто така го воспоставува Агенцијата за остварување на правата на заедниците.
- **Дискриминацијата на ромската заедница** има моќен ефект на нивото на невработеност на Ромите: Ромите се нееднакво третирали на пазарот на трудот, како во јавниот така и во приватниот сектор, пазарот на трудот и професиите е исклучително поделен етнички, иако **Охридскиот договор** од 2001 година им обезбедува на Ромите партиципација во јавната администрација (според податоците на Народниот правобранител од 2011 година, степенот на вработеност на Ромите во јавната администрација е 1,3%, иако според *Охридскиот договор* мора да биде 2,6%). **Правата на ромската заедница** ги поттикнуваат различни документи од Министерството за труд и социјална политика, национални акциски и оперативни планови од областа на вработувањето, домувањето, здравјето и образованието, а наведуваме два документа „Декада за вклучување на ромска заедница 2005-2015“ или „Ромска стратегија 2009-2011“. Во 2010 година парламентот ја изгласа Декларацијата за унапредување на правата на ромската популација.
- Еден од главните закони, што спречува **дискриминација врз основа на пол** е Законот за еднакви можности на жените и мажите од 2012 година, којшто се однесува како на јавниот така и на приватниот сектор. Законот, исто така воспоставува посебна административна постапка за утврдување на нееднаквото постапување (третирање) меѓу мажите и жените и именува **посебен претставник за еднакви можности меѓу мажите и жените**, службеник во Министерството за труд и социјална политика. Другите закони на ова подрачје се и: Законот за спречување и заштита од дискриминација (2010), Закон за заштита

од вознемирување на работно место (2013) и Закон за работните односи (2005). Сè уште е незадоволителна, дури и на нулта ниво, имплементацијата на законите, исто така пак, на нивната реализација ѝ се заканува зголемување на регресивните, традиционални модели на делење на улогите според пол и семејни вредности (така во академската година 2014-2015 на Универзитетот Кирил и Методиј „Родови студии“ ги заменија со „Семејни студии“, коишто ги поттикнуваат традиционалните семејни вредности).

- Во 2013 година за поддршка на позицијата на жените во деловната хиерархија се основа **Асоцијација на македонски бизнис лидерки**. Законските предлози за женската квота, кои би се применувале во деловната средина, на пример во одборите на фирмите, не постојат. Во Законот за политички партии и во Законот за избори, постои гаранција дека политичките партии ќе се погрижат за имплементација на начелата за родовата еднаквост. На изборите во 2013 година во парламентот беа изгласани 34% жени.
- Посебна заштита од дискриминација за **лицата со хендикеп** гарантира Уставот и Законот за вработување на лица со хендикеп од 2000 година, различни други закони и документи пак, овозможуваат исто така, специфични афирмативни мерки, како што се: грижа и асистенција во домот, даночни олеснувања и др. Хендикеп од каков било вид, не смее да биде основа за разликување. Во 2012 година е ратификувана Конвенцијата за правата на лица со хендикеп.
- **Извештајот од САД за остварување на човековите права во Македонија** за 2013 година, наведува дека домашните и меѓународните организации за човекови права дејствуваат без владини ограничувања и дека владините канцеларии како што се: Народниот правобранител, Меѓувладината комисија за човекови права, Комисијата за заштита од дискриминација - се кооперативни со нив. **Народниот правобранител во својот извештај за 2012 година истакна дека постои дискриминација во сите сфери од општеството, особено кај правата при вработувањето и по основ на етничката припадност и политичка определба. Исто така, голем проблем е сексуалното вознемирување на жените на работното место, истовремено пак, жртвите воопшто не го пријавуваат вознемирувањето поради страв од изложување и губење на работата.** Исто така, треба да се нагласи податокот дека

жените во 2013 година заработиле 78 проценти од доходот, што го заработиле мажите. Извештајот од САД наведува исто така, податок за дискриминација на лица со ХИВ/СИДА при вработувањето и здравствената грижа.⁵

- Во 2014 година невладината организација **Женска Алијанса** и **Комисијата за заштита од дискриминација на Република Македонија** потпишаа *Меморандум за меѓусебна соработка*. Соработката вклучува промоција на еднакви можности и родова еднаквост, почитување и унапредување на човековите права, демократијата и општествениот напредок како и еднаков третман на лицата со нехетеросексуална ориентација.
- Во 2015 година, **Комисијата за заштита од дискриминација (Equality Body)** и невладините организации ги здружија напорите за воведување „сексуална ориентација“ и „родов идентитет“, како заштитени основи, според кои дискриминацијата е експлицитно забранета, во **Законот за спречување и заштита од дискриминација**. Резултатот е прифаќање посебен *Протокол*, за интерна постапка, имено за симболичен акт, којшто ѝ одредува на *Комисијата за заштита од дискриминација*, како да дејствува во случај, каде што лицето е дискриминирано врз основа на сексуална ориентација или родов идентитет. *Комисијата* врз основа на овој *Протокол* може да решава случаи на дискриминација според овие основи.
- Во 2016, **ЛГБТИ Центарот за поддршка при Хелсиншкиот комитет за човекови права на Република Македонија** објави **студија за проблемите и потребите на ЛГБТИ** лицата во државата.⁶ Студијата се фокусираше на подрачјето на социјалната заштита, законодавството и полицијата. Резултати: 39% од анкетираниите веќе биле жртви на дискриминација, 74,6% од нив не ја пријавиле дискриминацијата, 38,6% од анкетираниите биле жртви на дискриминација на работното место поради сексуална

⁵ Извор: www.state.gov

⁶ Кочо Андоновски ет ал. »Analysis of the problems and needs of LGBT persons in Republic of Macedonia in the area of social protection, legal services and police conduct«, 2016.

ориентација или родов идентитет, 25% од нив сметаат дека поради нивната сексуална ориентација не напредуваат на работното место, 25% од нив сметаат дека биле отпуштени од работа поради нивната сексуална ориентација, 27,7% од нив сметаат дека поради сексуалната ориентација не добиле работа. Студијата наведува препораки за зголемување на свеста на државните служби, граѓаните и граѓанките. Да го споменеме уште и податокот дека слична студија за положбата на ЛГБТК лицата во Македонија постои уште од 2014 година.⁷ Студијата за хомофобија, трансфобија и дискриминација врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет во Македонија ја изврши Данскиот институт за човекови права. Резултати: хомосексуалноста во Македонија е декриминализирана во 1996 година, во Македонија има ограничени информации за ЛГБТ лицата, ЛГБТ заедницата е слаба и неорганизирана, јавното мислење за ЛГБТ лицата е непријателско, а во 2002 година 80% од луѓето во Македонија сметале дека хомосексуалноста е ментална болест, 65% пак, од нив сметале дека хомосексуалноста е кривично дело, ЛГБТ лицата во работната околина не се откриени, трансродните лица често работат како сексуални работници, бидејќи тешко добиваат работа како трансродово лице. Студијата на *Данскиот институт за човекови права* наведува исто така, **пример за хомофобична дискриминација на работното место**, за што известуваше Хелсиншкиот комитет. Полицаец од Куманово е отпуштен од работа, бидејќи тој преку интернет се договарал за состанок со машки партнер. За време на самиот состанок бил нападат, присилен на орален секс и снимен. Кога го пријавил нападот, бил отпуштен од полициската служба, сторителот пак, иако бил познат не бил осуден. При тоа, откако бил отпуштен полицаецот го пријавил случајот во тогашната ЛГБТ организација *МАССО* и покренал судска постапка, бил вратен на работа, а истовремено се откажал од судскиот процес.⁸

⁷ Кристофер Стојановски, »*Cultivating collaborations: round-table on politics, society and the LGBTQ community in Macedonia*«, <http://studiorum.org.mk>

⁸ За повеќе податоци за истрагата погледни: Danish Institute for Human Rights, *Study on Homophobia, Transphobia and Discrimination on Grounds of Sexual orientation and Gender identity/ Sociological Report: The former Yugoslav Republic of Macedonia*. Во



- **Секцијата ŠKUC-LL** од Словенија и организацијата **Женска Алијанса** од Македонија во 2016 година започнаа со имплементација на проектот со наслов *„Безбедни и еднакви: управување со недискриминација и диверзитет при вработувањето“*. Двегодишниот проект се одвива во Република Македонија во три града, имено во Скопје, Тетово и Охрид. Проектот е поддржан од *Европската унија (Оперативна програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 (ИПА компонента IV))*. Основна намена и цел на проектот е да се промовира активното вклучување на лицата од најранливите категории на пазарот на трудот, зајакнување на улогата на релевантните чинители за развој на програмата за

истражувањето соработуваше Министерството за правда, Министерството за труд и социјална политика, Народниот правобранител, Хелсиншкиот комитет за човекови права на Република Македонија, Equality for Gays and Lesbians, Женска Алијанса, Коалиција за заштита и промоција на сексуалните и здравствените права на маргинализираните заедници.

социјална инклузивност при вработувањето, подигање на видливоста и подигање на свеста кај општата популација за важноста на мерките за спречување од дискриминација. Основната намена и цел на проектот е да се промовира активно вклучување на лицата од ранливите категории на пазарот на трудот, зајакнување на улогата на релевантните чинители за развој на програми за социјална инклузија при вработувањето, подигање на јавната свест за важноста на мерките за борба против дискриминација при вработувањето.

Основните програмски активности се насочени на пренесување траен модел за недискриминација и управување со диверзитетот при вработувањето, лоцирање и споделување добри практики во регионот и ЕУ. Се состои од циклус образовни семинари за невладини организации од подрачјето на човекови права, синдикати и работодавци од Македонија, стручни консултации и меѓународни конференции за зајакнување на социјалниот и граѓанскиот [цивилниот] дијалог како и развивање мрежи за еднакви можности и кампањи за подигање на свеста и промоција на различностите и инклузивното општество.

- Наведуваме уште две добри практики од подрачјето на комерцијалните компании: првиот пример е македонската подружница на австриската фирма **EBN**, којашто се држи до политики за еднакви можности и недискриминација при вработување. **EBN** е фирма за енергетика, за снабдување и производство на електрична енергија, снабдување на гас и вода. Во документот „**Кодекс за однесување на EBN**“ (*EVN Code of conduct*) е запишано дека **EBN** го поддржува отстранувањето на дискриминацијата на подрачјето на вработување и работа и ги почитува меѓународните прописи за заштита на човековите права. Компанијата го поддржува отстранувањето на принудна работа и злоупотреба на детскиот труд. Во поглавјето за вработените експлицитно е напишано: „Не дозволуваме никаква дискриминација врз основа на национално или етничко потекло, пол, сексуална ориентација, култура, религија, возраст или здравствена состојба. Луѓето со исти стручни квалификации мора да бидат еднакво третираны при оценувањето (изборот), условите за вработување, платата, обуката. Се грижиме за достоинството и индивидуалноста на сите вработени. Посебно внимание посветуваме на усогласувањето на

професионалниот и семејниот живот". Во компанијата и подружниците е определено одговорно лице, на коешто можат да се обратат вработените во случај, ако мислат дека им се прекршени правата. Контакт и упатства во случај на жалба се достапни на интернет страницата на компанијата.

Друг пример е македонската подружница на германската банка, **ПроКредит банка**, којашто во својата деловна етика има запишано дека се обврзуваат кон почитување и чесен третман на сите вработени и своите клиенти, без оглед на нивното потекло, боја на кожа, јазик, пол, религија или политичко уверување.

Наведените податоци и добрите практики од подрачјето на Македонија се последица на препознавање на сè поголемата разноличност во општеството, што е резултат на многу фактори: миграциите, мобилноста и разноликоста на вработените и тие коишто бараат работа, мултикултурните општества и промените на демографската структура на европската популација. Сите овие фактори, до ден денес се одразуваат и на подрачјето за работа.

Со сè поголемата општествена разноличност се зголемува и ризикот за појава на дискриминација. Дискриминацијата односно пречките во пристапот [можноста] при вработување и работа се однесува на ранливите, малцинските, маргинализираните и депривилигираните заедници, а се вршат врз основа на *род* или родов идентитет, расно, национално или етничко потекло, возраст, сексуална ориентација, хендикеп односно здравствена состојба и вероисповед, како и во пресек на сите овие лични карактеристики и околности. Други основи за дискриминација се исто така, *брачната состојба, физичкиот изглед, економскиот статус, културните карактеристики, образованието, членството во синдикатот* и др.⁹

⁹ Греиф Татјана: „Мерки против дискриминација при вработувањето и улогата на невладините организации. Прирачник“ (ШКУЦ, Лабрис, Гејтен: Белград, 2014)

Но, во исто време, со зголемувањето на дискриминацијата на подрачјето при вработувањето и трудот се зголемува и општествената свест и чувството за поддршка на родовите малцински групи при вработување. Во областа на вработувањето примарни се спроведувачите и креаторите на политика за еднакви можности, како што веќе споменавме и набројавме во горенаведениот избор на добри практики, **свесните социјални партнери**: работодавачи, синдикати, државни служби и агенции за вработување, исто така и невладини организации како и поединци и поединки.

Овде ќе споменеме уште неколку значајни и веродостојни општи и во светот присутни програми за спречување на дискриминаторските политики, а во поглед на социјалните партнери:

- Улогата на **меѓународните невладини мрежи и организации и цивилните општества** во спречувањето на дискриминацијата на подрачјето за работа и вработување е од клучна важност. Европската мрежа *European network against racism ENAR* во 2009 година формираше стручна група за промоција на еднаквост при вработување. Во својот извештај - во којшто соработуваа и повеќе корпорации (*Sodexo, L'Oreal, IBM, Adecco*), синдикати (*ETUC*), институции од ЕУ, национални влади, цивилното општество предупредува на професионална дискриминација на пазарот на трудот во Европската унија, што пред сè ги засега мигрантите, етничките и верските малцинства. Извештајот наведува неколку примери на добри практики, кадровска метода, којашто се темели на анонимно пријавување за работа односно на анонимно CV (кратка биографија). Оваа метода е употребена пробно за шведскиот јавен сектор, резултатите биле позитивни, сепак анонимните пријави дале подобри можности на жените и луѓето со странско потекло, а пријавените сметале дека таа метода им дава поправедни можности, додека самиот процес на избор пак, повеќе се темелел на стручност и објективност. Ваквиот метод подоцна го тестирала и Франција. Извештајот ENAR го наведува како добра пракса исто така, и проектот на ŠKUC-LL „Diversity Management in Employment“.¹⁰

¹⁰ ENAR (2009): *First ENAR Ad Hoc Expert Group on Promoting Equality in Employment: Report* (EHAP: Брисел).

Ќе наброиме уште некои важни настани во оваа сфера, на пример резолуцијата на ОН за човекови права, сексуална ориентација и родов идентитет од 2011 година. ИЛО во 2007 година состави извештај за дискриминација, што го вклучува и значењето на ЛГБТ правата. ИЛГА-Европа во 2004 година направи истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација во: Чешка, Естонија, Унгарија, Латвија, Литванија, Малта, Полска, Словачка, Словенија и Романија. Истражувањето вклучуваше исто така, и дискриминација на работното место.¹¹ Да споменеме исто така, дека ИЛГА има консултативен статус во Економско-социјалниот совет на Обединетите нации.

Меѓународната организација на трудот ИЛО во 2001 година усвои „Правилник за ХИВ/СИДА на подрачјето за работа“.¹² Во правилникот е определен начинот на соочување и правилата во односот кон проблематиката ХИВ/СИДА во работната околина. Правилникот е наменет за сферата за вработување од: работодавци, работници, синдикати, топ менаџмент, заштита при работа, одделенија за образование на кадарот, до кадровски служби. Работодавците, вработените и нивните организации треба да соработуваат преку позитивен пристап кој соодветствува на потребите, да се грижат и да ја развиваат политиката за вработување и праксата во поглед на ХИВ/СИДА. Со поддршка на заложбите, на највисоко ниво да се даде пример на пошироката заедница, како да се справат со овој проблем. Основен елемент се: информациите за болеста, едукацијата, мерките за разбирање на личниот ризик, превентивните и заштитните мерки што поттикнуваат промена на менталитетот за ХИВ/СИДА, мерки за помош и поддршка на заразените работници или нивниот член од фамилијата. Деловникот за работа на ИЛО ја нагласува важноста на нулта толеранцијата за стигматизација и дискриминација на работното место. Работодавците имаат тенденција да го разгледаат

¹¹ ILGA-Europe (2004): *Meeting the challenge of accession: Surveys on sexual orientation discrimination in countries joining the European Union* (ИЛГА-Европа: Брисел).

¹² An ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work. Женева, 2001.

и да се справат со епидемијата на вработување, како едно од најконзервативните прашања, без разлика дали тоа е дозволено за работодавачот да побара преглед на кандидатите за работа или вработените во врска со статусот на ХИВ/СИДА. Како што тврди ИЛО, од аспект на недискриминаторски третман, таквата лекарска потврда не би смеела да биде наведена; ХИВ/СИДА статусот на поединецот не би смеел да биде основа за донесување одлуки при вработување. Принудните тестирања претставуваат ризик за етичкиот и правниот углед на работодавачот и содржат потенцијал за злоупотреба.

- Улогата на синдикатите во одбраната на човековите права и спречувањето на дискриминацијата при вработувањето: човековите права на различни ранливи групи, вклучително и ЛГБТ лицата, се и денес една од основите на синдикалната програма. Многу синдикати, како на пример, британскиот UNISON, францускиот CGT или италијанскиот CGIL, учествуваат на Парадите на гордоста или дури и ги спонзорираат. Некои синдикати, во рамките на сопствената структура, организираат посебни ЛГБТ секции, на пример германскиот Ver.di и британскиот UNISON. Многу од нив тесно соработуваат со ЛГБТ невладини организации; особено ја наведуваме соработката помеѓу Конфедерацијата на европски синдикати ETUC и ILGA-Europe. ETUC активно дејствува на подрачјето за подигање на свеста против дискриминацијата по различни основи, како и по основ на сексуална ориентација. Во 2003 година нивниот сојуз усвои четиригодишна акциска програма, што вклучува и борба за спречување на дискриминацијата. Во јануари 2008 ETUC и ILGA организираа конференција,¹³ којашто претставуваше прва европска синдикална конференција за правата на ЛГБТ заедницата.

Да споменеме уште два меѓународни синдикати - Education International EI и Public Services International PSI - коишто претставуваат повеќе од 50 милиони работници во 950 синдикати низ светот и активно работат за еднаквост на работното место,

¹³ ETUC (2008): *Extending Equality: trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity* (ЕТУЦ: Брисел).

пред сè за тоа сите национални, регионални и локални синдикални одделенија да ја вклучат тематиката за ранливите групи во своите синдикални програми. PSI уште во 1993 година на својот светски конгрес предупредуваше за репресијата и дискриминацијата врз ЛГБТ работниците и работничките како и на улогата на синдикатот во борбата против сите облици на дискриминација. Во 2004 година двата синдиката составија „Porto Alegre Declaration“, што содржи препораки за ILO, UNESCO, UNAIDS и др.¹⁴

- Државните и наддржавните политики се исто така од особено значење. Треба да се истакне дека различните резолуции, директиви и законодавството на Европската унија обезбедуваат систематична заштита на луѓето од дискриминација на работното место. Државите-членки мора да воведат законодавство за спречување на дискриминацијата. Амстердамскиот договор од Европската унија во својот член 1 овозможи законска основа за спречување на дискриминацијата врз основа на: расна/етничка припадност, возраст, сексуална ориентација, хендикеп, вероисповед и пол. Директивата на Европската унија за еднакви можности при вработувањето од 2000 година претставува општа рамка за еднакво третирање при вработувањето, вклучува мерки за спречување на дискриминацијата на различни основи.

Државите-членки на Европската унија беа должни овие мерки и препораки да ги вклучат во своето домашно законодавство до 2003 година, државите пак, кои влегоа во ЕУ подоцна, морале да ги пренесат во своето законодавство уште пред влегувањето во ЕУ. Од овие директиви понатаму законодавците, работодавците, синдикатите, невладините организации и други, активно се занимаваат со дискриминацијата на работното место. Да споменеме уште дека во 2000 година е усвоена и *Директива за расна*

¹⁴ Zarrehparvar Mandana (ur.) (2009): *Copenhagen Catalogue of Good Practices* (The Danish Institute for Human Rights and World Outgames 2009: Copenhagen).

и етничка еднаквост.¹⁵ Во 2006 година е усвоена *Директива за еднакво третирање меѓу мажите и жените*, којашто до крајот 2013 година во своето законодавство правилно ја пренеле само Франција и Холандија. Во 2013 година според податоците од истражувањето за полова еднаквост, коешто го спроведе Европската комисија, разликата во платите за иста работа меѓу мажите и жените во државите на ЕУ е сè уште голема и просечно изнесува околу 20 проценти помалку за жените.

Меѓу важните европски документи во полето на политиката за спречување на дискриминацијата при вработувањето сведочат исто така и документите во рамките на европската стратегија за вработување, *Стратегија за раст Европа 2020*, *Препораки за државите-членки 2014* и други. Европската унија одлучи, дека приватните фирми, коишто котираат на берзата до 2020 година ќе мора да осигураат во своите управни одбори на местата за неизвршни директори да седат најмалку 40% жени. Јавните фирми пак, ќе мора да достигнат 40% застапеност на жени во своите управни одбори до 2018 година. Ова произлегува од законодавството што го поддржаа членовите на *Комитетот за правни работи* во октомври 2014 година. Во 2012 година на позициите за неизвршни директори на друштвата седеа 15% жени. Новите правила ќе важат и за тие фирми, каде што уделот на жени меѓу вработените не надминува 10%. Директивата нема да важи за малите и средните фирми. Фирмите, коишто нема да достигнат 40% застапеност на жените, ќе мора да дадат објаснување на националните власти. Казните во форма на забрана за учество на јавните тендери, ќе може да им бидат наложени на тие фирми коишто кадрите нема да ги избираат на отворен и прегледен начин.

Исто така, ова е еден од проблемите во досегашната борба против дискриминацијата: државите-членки многу различно ја имплементираат *Директивата* во своето законодавство. Друг проблем е тоа што директивата е ефективна дури тогаш кога лицето, коешто било дискриминирано, ќе се активира или отпочне

¹⁵ Quinn Sheila/Paradis Evelyn (2007): *Going Beyond the Law: promoting equality in employment* (ILGA-Europe: Брисел).

постапка и ќе ја докаже дискриминацијата, што кај некои заедници, како на пример кај ЛГБТ лицата е сè уште голем проблем.¹⁶ Ранливите групи од различни причини, често не постапуваат самозащитнички односно не стапуваат во одбрана на своите права. Ова е исто така, една од поглавните причини за недостаток на имплементација на заштитничкото законодавство при вработувањето на пазарот на трудот.

- Исто така, важна е и корпоративната и општествената одговорност на фирмите. Copenhagen Catalogue of Good Practices ја наведува фирмата IBM којашто со својата кооперативна политика се обврзува исто така за почитување на различностите, и имено одредува, деловните дејности да се водат без дискриминација врз основа на *раса, боја на кожа, религија, возраст, националност, социјално или етничко потекло, сексуална ориентација, пол, родов идентитет или изразување, брачен статус, бременост, политичко убедување или хендикеп односно ветерански статус*. Фирмата IBM има, на пример, ЛГБТ заедници во повеќе од четириесет држави.¹⁷ Да го споменеме и здружението *EGMA (European Gay and Lesbian Managers Association)*, коешто ги соединува менаџерските геј и лезбијски здруженија од: Франција, Германија, Австрија, Швајцарија и Шпанија, нејзината намена пак е поттикнување еднакви права за ЛГБТ лицата при вработувањето.

Големите и меѓународните компании, по правило имаат изработено примерна политика за спречување на дискриминацијата при вработувањето и деловната пракса, како на пример: *Ford, Volvo, IBM, Schell, Deutsche Telekom* и други. *Helwett Packard HP* на пример, уште од основањето е обврзан кон почитување па правата на вработените. Се повикуваат на фактот, дека секој вработен или вработена, индивидуално придонесуваат кон подобра перспектива

¹⁶ Quinn Sheila/Hardt Birgit (2005): *Going Beyond the Law: promoting equality in employment* (ILGA-Europe: Bruselj).

¹⁷ Zarrehparvar Mandana (ur.) (2009): *Copenhagen Catalogue of Good Practices* (The Danish Institute for Human Rights and World Outgames 2009: Copenhagen).

на целата фирма, што води кон повисока продуктивност, креативност и иновативност. Во својата корпоративна филозофија се свесни за големата вредност на продуктивноста и мотивираната работна сила како и инклузивната околина, којашто е безбедна од дискриминација, како своја основна предност. Глобалната недискриминаторска политика на НР гарантира заштита од дискриминацијата врз основа на: пол, боја, раса, етничко или национално потекло, религија, возраст, брачна состојба, сексуална ориентација, родов идентитет и изразување, индивидуалност, бременост, ветерански статус, генетски податоци и политичко уверување. НР има развиен систем за жалби во случај на прекршок и *Канцеларија за етички прашања и жалби*. Во врска со глобалните корпорации е важно да се истакне дека кај националните подружници од меѓународните компании и нивните ќерки-фирми, правилата на матичните компании имаат влијание и играат голема улога во креирањето и имплементацијата на политиките за спречување на дискриминацијата. Инклузивните политики за вработување често не се нивна сопствена иницијатива, туку последица на автоматизмот од постоечките правила или услови за вработување, коишто доаѓаат од централата.

Сè повеќе европски фирми во своето работење извршуваат пракса на еднакви можности при вработувањето, и имено не само од правни или етички причини, туку и заради деловната (бизнис) предност. Од праксата е евидентно дека работењето според начелата за еднакви можности е директно поврзано со подобри деловни успеси, помали загуби и подобар финансиски резултат. Работодавците врз основа на пресметките за трошоците од дискриминацијата и проекциите за финансиските последици од дискриминацијата при вработувањето, планирано изведуваат мерки за нејзино спречување.¹⁸

Меѓу најважните сегменти за мерки за спречување и ограничување на дискриминацијата - од аспект на интересот на работодавците е: вработувањето и задржувањето на вработените, неограничениот пристап до базенот на работна сила, поширокиот збир на кандидати

¹⁸ Methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policy in enterprises. Oxford 2013.

и таленти, домет на високо способна работна сила, зголемен углед на фирмата, повеќе иновации и ширење на пазарот како и на пазарните можности. Исто така, кога фирмите ја наведуваат како главна причина за политиката на еднакви можности, етичката димензија, во позадина е јасна економска логика и интерес според видливите деловни бенефити. Се приспособуваат на демографскиот фактор и значајноста на европскиот пазар на труд, што претставуваат основни катализатори. Најважно за работодавците е решавањето на недостатокот од работна сила, привлекувањето и здружувањето соодветна работна сила. Втората причина е можноста да се зачува и зголеми угледот и репутацијата на фирмата. Во контекст на општествена одговорност на фирмите се употребуваат голем број промотивни методи, како што се: учество во филантропски (добротворни) активности за спречување на социјалната исклученост, поддршка при можноста за образование и обука, спонзорирање локални активности, културни фестивали и соработка со невладини организации во локални заедници. Третата причина е поттикнување на иновативноста, развој на нови производи и услуги како и пристапот до нови пазари.

- **Работодавците** го препознаа дискриминаторското однесување како клучна пречка за достигнување на деловните успеси. Суштествено за тоа се формирањето и усвојувањето заложби во раководството на компаниите, без коишто нема услови за изградба на инфраструктура за поддршка на имплементацијата на политиката за спречување на дискриминацијата при вработувањето. Се работи за општ принцип на работење и за комуницирање за инклузивниот принцип на сите сегменти од деловниот бонтон и деловната пракса. При тоа, неопходни се развојни програми за обука на раководството и вработените кадри коишто водат кон зголемување на знаењето и подобро прифаќање и разбирање исто така, и на законодавниот контекст.

На работодавците им е потребна поддршка од синдикатите за да можат успешно да ги извршуваат политиките за еднакви можности, развојот на новите политики, ефективни механизми за решавање на споровите и инклузивен социјален дијалог. Видлива е потребата за систематичен мониторинг и евалуација на фирмите, што сега сè уште

недостасува. Исто така, потребна е промоција на поширока употреба на овој механизам во деловната пракса, а факт е дека фирмите коишто веќе ја имплементираат политиката за еднакви можности, свесни се за придобивките од тоа. Останатите заинтересирани страни сепак треба убедливо да се постават пред предизвикот.

Во продолжение наведуваме избор на добри практики од регионот на Западен Балкан и Европската унија.¹⁹

¹⁹ Извор: *Добра пракса на мерки против дискриминација*, Европски проект, Србија 2015-2016.

Регион на Западен Балкан

Албанија

- Албанската **полиција**, во соработка со невладината организација **Aleanca kunder diskriminimit LGBT**, во 2014 година спроведе обука на своите вработени за подигање на свеста за дискриминацијата на ЛГБТ лицата и развој на пракса за работата на полицијата на ова подрачје. Проектот се одвиваше во соработка со невладината организација *Kontra* од Хрватска.

Врз основа на *Специјалниот извештај*, **Народниот правобранител**, во 2012 година препорача промени во *Законот за работните односи*, што би ја вклучиле сексуалната ориентација како основа за дискриминација на работното место, како и член за доказна тежина, како што одредува *Директивата на ЕУ за вработување*. Министерството се согласи за промените и подготви нов предлог-закон.

Босна и Херцеговина

- Amnesty International предупреди на дискриминација на етничка основа при вработувањето. Во деведесеттите години во БиХ имаше илјадници работници дискриминирани по етничка основа, коишто беа отпуштени заради етничката припадност. Од извештајот на Amnesty International (Bosnia and Herzegovina Behind closed gates: ethnic discrimination in employment) се гледа дека дискриминацијата при вработувањето била дел од етничкото чистење, опфаќала неправедно отпуштање, пристап до работа, плата итн. Фабриката за алуминиум во Мостар за време на војната ги отпуштила сите нехрватски работници, а рудникот за железна руда Љубија кај Приједор пак ги отпуштила сите неспрски работници. Наследство од оваа пракса има и денес, кретењето на правата продолжува. **Организацијата за соработка и заштита во Европа, OSCE**, подготви

„Стратегија за праведно вработување“, наменета за работодавците во БиХ, мерки против дискриминација што ги опфаќа стандардите за инклузивно вработување, без етничка дискриминација, а ги вклучува меѓународните прописи и националното законодавство. Меѓу другото во овој документ е запишано: „Сите работници имаат право на еднакво третирање, без оглед на: полот, расата, бојата, националноста, јазикот, религијата, политичкото уверување, етничкото потекло, имотниот статус, раѓањето, членувањето во синдикат, инвалидност или друг статус. Ова начело да се употребува при сите услови за вработување вклучувајќи и регрутирање, унапредување, дисциплина, отпуштање, бенефити, услуги, обука итн.“

- Во 2009 година француската синдикална конфедерација **CGT** во Босна и Херцеговина спроведе меѓународен проект „Членство во синдикати и малцинствата“, чијашто намена беше да се обучат синдикатите за борба против дискриминацијата во вработувањето.
- Во 2003 година стапи на сила **Законот за рамноправност меѓу половите**, што претставува прв законски акт, што експлицитно забранува дискриминација исто така, врз основа на сексуална ориентација, имплицитно пак, врз основа на родов идентитет, како во јавната така во приватната сфера, и имено на подрачјето за **вработување**, образование, економија, социјална и здравствена заштита и др. Во 2009 година стапи на сила Законот за спречување на дискриминацијата, каде што меѓу другото пишува: *„Забранета е дискриминација врз основа на: пол, сексуална ориентација и изразување во поглед на остварување на правата на вработување, работа или работни услови, вклучувајќи и пристап (можност) до вработување и самовработување, работни услови, надоместоци, унапредувања во работата и отпуштање од работа“*. Забранет е и мобинг на работното место. Освен областа Брчко, што во својот *Закон за работните односи*, ги наведува исто така и *сексуалната ориентација, законодавството за труд* во поединечни ентитети, во Босна и Херцеговина не ги наведуваат експлицитно *сексуалната ориентација и родовиот идентитет* како забранети основи за дискриминација, а сепак судската заштита е обезбедена со *Законот за спречување од дискриминацијата*.

- Од 2006 година за новинарските работници важи „Кодекс за печатени и интернет медиуми на БиХ“, што меѓу другото пропишува: „Новинарите ќе избегнуваат директно или индиректно коментирање, коешто може да ги стави лицата во нееднаква положба или да ги дискриминира во поглед на: пол, родов идентитет, сексуално изразување и/или сексуална ориентација“.
- **Полицијата** во кантонот Сараево во 2013 година спроведе обука на своите вработени за политика за спречување од дискриминацијата кон ЛГБТ популацијата. Едукацијата ја спроведе *Сараевскиот отворен центар SOC*. Слична едукација во 2013 година *SOC* спроведе и на други професионални подрачја, имено за **педагошките работници и вработените во образованието**, потоа во 2014 година за **судиите и обвинителите**.

Црна Гора

- **Министерството за внатрешни работи на Црна Гора** и невладината организација **LGBT Forum Progress** во 2013 година објавија **публикација „Полиција, толеранција и прифаќање на идентитетот“** (*Policija, tolerancija i prihvatanje identiteta*). Публикацијата е резултат од работата на повеќе од дваесет професионалци и професионалки, а служи како прирачник за обука на вработените во полициските професии, за работа на подрачјето на ранливата ЛГБТ заедница, за спречување на дискриминацијата и соочување со примерите на насилство и дискриминација врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет.
- Во 2012 година, организацијата **Juventas** објави прирачник за здравствените работници, психолозите и правниците, за тоа како да се подобри квалитетот на услугите за ЛГБТ лицата, а воедно организираше еден вид обука и работилници за подигање на свеста. Истата година се одвиваше истражување меѓу полициските службеници и здравствените работници, според која 51% од полициските службеници и 48% од здравствените работници сметаат дека хомосексуалноста е болест; 68,6% од полициските службеници и 59,7% од здравствените работници сметаат дека хомосексуалноста не е природна.



- **Владата** на Црна Гора во 2012 година се вклучи во регионалниот ЛГБТ проект на Советот на Европа, наречен како „Спречување на дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет“, каде се формираше работна група за подготовка на националната стратегија против хомофобија, именувана како Стратегија за подобрување на квалитетот на живеење на ЛГБТ лицата.

Косово

- Во 2009 година француската синдикална конфедерација **CGT** на Косово изведе меѓународен проект „**Членство во синдикати и малцинства**“, чијашто намена беше да се обучат синдикатите за борба против дискриминацијата при вработувањето.
- Иако на Косово е во важност законодавство за спречување на дискриминацијата, исто така и во поглед на сексуалната ориентација, нејзиното влијание е многу ограничено, сепак каква било проактивна

политика, којашто би обезбедила нејзина ефективна имплементација е целосно отсутна. Големата хомофобија останува постојана закана за ЛГБТ лицата. *Европскиот парламент* во својот предпристапен извештај ја предупреди владата да преземе поширока стратегија за спречување на дискриминацијата.

Србија

- **Ipsos Strategic Marketing** е меѓународна компанија во Србија, којашто во пракса изведува политика за вработување на потешко вработливи групи, на пример лица со инвалидитет, трансродни лица, исто така и тие кои се во фаза на транзиција и немаат соодветни лични документи.
- Норвешката телекомуникациска компанија, **Telenor**, по успехот со програмата **Open Mind** во 2009 година воведо слична програма исто така и во Србија. Се работи за програма за мобилизација на неискористената работна сила, при што **Telenor** при вработувањето вклучува лица со инвалидитет. **Open mind** е двегодишна програма за обучување лица со физички хендикеп, што комбинира учење и практична работа. Просечно 75% од вклучените во оваа програма, **Telenor** редовно ги вработува. Во Белград, **Telenor** поддржува информативен центар **„Да живееме заедно“**, каде што лицата со инвалидитет со повик на бесплатниот број ќе можат да добијат информации во врска со својот статус. Исто така, **Telenor** од 2009 година ја поддржува програмата **„Интернет за сите“**, којашто промовира достапност на интернет за хендикипираната младина.
- **Delta Holding**, со седиште во Белград, здружува пет фирми на подрачјето на агрокултурата, преработката и дистрибуцијата на храна, автомобилската дистрибуција, дистрибуцијата на спортска опрема, дистрибуцијата на фармацевтските производи, недвижнините и финансиските услуги. Филијалите во Србија, Албанија, БиХ, Црна Гора и на други места вработуваат преку 24.000 лица. Општите услови за вработување во **Delta Holding** содржат изјава за недискриминација, во којашто корпорацијата обезбедува да не се дискриминира „врз основа на: пол, место на раѓање, јазик, раса, боја на кожа, возраст, бременост, здравствена состојба, националност, вера,

брачна состојба, семеен статус, сексуален избор, политичко или друго уверување, социјално потекло, имотна состојба, членство во политичка партија или синдикат или други лични околности". Иако експлицитно не ја наведуваат инвалидноста, имаат посебна програма за промоција на вклучувањето на лицата со инвалидитет при вработувањето. Вработувањето инвалиди го промовираат преку **Хуманитарната фондација Делта**, којашто е основана во 2006 година, со цел за придонес кон социјалниот развој на Србија на подрачјето на социјална грижа, образование, култура и здравје. Ги поддржуваат исто така, самохраните родители, повозрасните и другите ранливи групи, при поттикнување на вработувањето на лицата со ментална попреченост соработуваа со центарот „Креативно едукативен центар за ментално недоволно развиени лица“. Во соработката со овој центар се изведуваат посебни обуки за идните вработени, кои ќе можат да се вработат како помошници или продавачи. На нововработените лица со интелектуална попреченост да им биде обезбеден ментор којшто го воведува и следи флексибилното работно време и сл. За подобро вклучување на инвалидите при вработувањето, *Delta Holding* има потпишано договор за деловна соработка со *Младинскиот форум на инвалиди*. Форумот ги едуцира младите со физичка или ментална попреченост за вработување, исто така изведува обуки за разни работни колективи, за подигање на свеста и вработување соодветно за инвалиди. Голем акцент исто така, ставаат и врз архитектурната достапност на сите свои локации. Продажниот центар *Delta City* во Белград е избран за најдобар пример во Европа во категоријата на средно големи центри според изборот на *International Council of Shopping Centres*, во поглед на достапноста за инвалидите и организацијата на хуманитарни приредби. Многу странски фирми се инспирирани од *Delta Holding*, затоа и изведуваат советување во поглед на имплементацијата на политиките за инклузивност и недискриминаторно вработување.

- Рамковниот договор на подрачјето за забрана на дискриминацијата во 2009 година е усвоен Законот за спречување од дискриминација. Основа за спречување на дискриминацијата е *начелото еднаквост*, коешто одредува, дека сите луѓе се еднакви и уживаат еднаква положба и еднаква правна заштита, без оглед на личните карактеристики и дека секој е должен да го почитува начелото

за еднаквост односно начелото за недискриминација. Личните карактеристики, коишто ги признава Законот за спречување од дискриминација се: *пол, родов идентитет, сексуална ориентација, раса, боја на кожа, здравствена состојба, инвалидитет, државјанство, национална припадност или етничко потекло, јазик, верско или политичко уверување, имотна состојба, потекло, генетски карактеристики, брачен или семеен статус, членство во организации*. Врз основа на Законот за спречување на дискриминацијата е основан независен државен орган *Повереник за заштита на рамноправноста*.

- Во рамките на Обединетиот граѓански синдикат **НЕЗАВИСНОСТ** (Ujedinjeni granski sindikat NEZAVISNOST), во којшто се застапени 18 синдикати, од 1998 година постои Секција на жени. Таа Секција во 2011 година започна во своето работење да ја вклучува темата којашто ги засега ЛГБТ лицата и синдикатите. Меѓу другото во Белград и во соработка со невладината *ŠKUC-LL* од Словенија и *Kontra* од Хрватска како и Здружението на слободни синдикати од Хрватска, беше домаќин на дводневниот семинар за положбата на ЛГБТ лицата при вработувањето. Семинарот беше дел од проектот *„Управување со raznolичноста при вработувањето“*.
- Во 2009 година француската синдикална конфедерација CGT во Србија изведе меѓународен проект „Членство во синдикати и малцинства“, чијашто намена беше да се обучат синдикатите за борба против дискриминацијата при вработувањето.
- Во анализата објавена во *„Водич низ стратегијата Европа 2020“*²⁰, во Србија не се посветува доволно внимание при вработувањето на ранливите и потешко вработливите категории со активни мерки, особено земајќи ја предвид големата невработеност и големата конкуренција на српскиот пазар на трудот. Економскиот раст, дури и кога создава нови работни места, сам по себе не може да доведе до зголемување на социјалната инклузивност и намалување на сиромаштијата помеѓу најосетливите и најзагрозените делови

²⁰ Vodič kroz strategiju Evropa 2020, Jasminka Kronja, Evropski pokret u Srbiji, 2011.

од населението, туку со широк спектар на политика и мерки, кои се насочени кон овие групи. Кога се во прашање ЛГБТ лицата и сферата на трудот и вработувањето во Србија, скоро и да не постои експлицитен пример на политика за тие афирмативни мерки и акции во овој контекст. ЛГБТ лицата се препуштени сами на себе во поглед на вработувањето, како и третирањето на работното место. Целокупната проблематика станува комплексна особено кога се во прашање трансродните лица. Имено, кога лицето ќе започне со процесот на хормонска терапија заради модификација на сопственото тело, за да се усогласи со соживувањето на родовиот идентитет (таканаречен процес за промена на полот), физичките карактеристики се менуваат во насока на саканиот пол, а документот гласи на старото име. Како што укажува единственото, досега спроведено истражување на оваа тема од Јелена Зулевик „Истражување на проблемот на транссексуалните лица во сферите на образование, труд и вработување, здравствена заштита и државна администрација“²¹, имајќи ја предвид должината и комплицираноста на медицинската процедура, како и правните процедури, во поглед на промената на документот, трансродните лица често се наоѓаат во состојба на правен и егзистенцијален вакуум. Со оглед на тоа дека процесот не може да се скрати, трансродните лица се често дискриминирани при вработувањето и се оневозможени да дојдат до вработувањето за коешто се квалификувани. Работодавците често ги одбиваат наведувајќи други изговори, што значително го отежнува процесот на докажување на посредната дискриминација, а и не постои адекватен правен механизам за превенција на ваквото однесување на работодавецот. Доколку трансродните лица се вработени, често трпат понижување, потсмевање, навреди, заканување на работното место од страна на колега, а се случува и да добијат отказ заради својот родов идентитет.

²¹ Istraživanje problema transeksualnih osoba u sferama školstva, rada i zapošljavanja, zdravstvene zaštite i državne administracije, Jelena Zulević, Model zakona o priznavanju pravnih posledica promene pola i utvrđivanja transeksualizma, Prava trans osoba – od nepostojanja do stvaranja zakonskog okvira, CUPS i Gayten-LGBT, 2012.

Европска унија

Австрија

- Во Австрија во рамките на проектот *»Collective Stars«* се спроведе истражување и студија на подрачјето на вработување на трансродните лица. Истражувањето е поддржано од Сојузното министерство за економија и вработување. Резултатите од студијата се објавени во 2008 година во публикацијата **„Транс лицата на австрискиот пазар на труд“** (*Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt*). Истражувањето и студијата ги спроведоа здруженијата *»Verein maiz: autonomes Zentrum von und für Migrantinnen«* и *»Diskursiv: Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge«*. Резултатите покажуваат дека 53% од учесниците во истражувањето сметаат дека трансродните лица тешко наоѓаат вработување, 12% од нив мислат дека не, 76% трансродни жени и 53% трансродни мажи, поради проблемите врз основа на трансродноста односно транссексуалноста на работното место морале да ја сменат работата. Откриени се 60% од анкетираниите трансродни лица, сепак делумно, пред некои во колективот, 40% од нив не се откриваат.
- Проектот на австриската сојузна покраина Салцбург, **„Жени 45 плус“**, е наменет за отстранување на двојниот товар којшто го искусуваат жените на пазарот на трудот во оваа старосна група при барањето и зачувувањето на вработување. Проектот се обидува да ја подобри вработливоста за оваа категорија жени со промоција на индивидуално советување, работилници за развој на вештините на пазарот на трудот и контактите со работодавците. Акцентот на програмата се става врз обновувањето и зачувување на самопочитта кај жените коишто се соочуваат со проблеми при достапноста (можноста) за вработување поради возраста. Последиците можат да бидат чувство на несигурност и недостаток на мотивација.

- Австрија врши надзор над почитувањето на прописите за иста плата за иста работа. Според **Законот за еднаков третман**, компаниите, кои имаат повеќе од 150 вработени мора секоја година да објавуваат извештај за еднакви плати, што докажува дека не се прави разлика меѓу половите.
- Во 1976 година **полицаец** бил отпуштен од работа врз основа на **осуда за хомосексуален чин**, под денес укинатиот член 209 од *Кривичниот законик*. Никогаш потоа не бил вработен во полиција, неговата пензија била намалена на 25%, министрите за внатрешни работи и финансии го одбиле неговото барање за отштета. Некогашниот полицаец во 2009 година поднел барање за **отштета** за изгубениот надоместок, губење на пензијата и нематеријална штета, притоа пак, се повикал на *Европската конвенција за човекови права* и *директивата на ЕУ за вработување*. Министрите за внатрешни работи и финансии го одбиле неговото барање и тврделе дека нема основа во законот, но тужителот предметот го отворил и на Врховниот управен суд, победил. Министерот за внатрешни работи сега мора да одреди отштета поради изгубениот надоместок, а министерот за финансии пак, отштета поради губењето на пензијата, што и двајцата мора да одредат и висина на нематеријална штета.

Белгија

- Фламанската федерација *Holebifederatie* и синдикатот *ABVV* меѓу 2006 и 2008 година го изведоа **проектот LGBT@work**, насочен во тематиката за вработување и ЛГБТ правата на работното место, на пример во разликата на платите меѓу хетеросексуалните и хомосексуалните работници и работнички. Проектот преку работилници водел кон формирање синдикални мрежи коишто ја поттикнувале свеста за спречување на дискриминацијата како во синдикатот така и кај работодавците, но исто така и кон формирање ЛГБТ мрежи внатре во самите фирми. Проектот е за фирмите коишто се докажале со најдобри практики при вработувањето на ЛГБТ лицата, а вовел и награда „Виножито“.
- Во Белгија од 2005 година одбележуваат **Ден на еднакви плати**. Кон остварувањето на еднаквоста во платите меѓу мажите и жените

придонесе исто така и белгискиот парламент, којшто во 2012 година усвои закон, којшто бара од фирмите на секои две години да изведува компаративна (споредбена) анализа на структура на платите.

- Агенцијата за вработување **Randstand** во рамките на проектот *EQUAL* заедно со партнерите, работодавците и локалните актери, изведе проект за поттикнување вработувања на локално ниво на областа Антверпен. Програмата е насочена кон вработување на популацијата на возраст над 45 години и баратели на работа од етнички малцинства.
- Во 2012 година, белгискиот синдикат од јавниот сектор ACV/CSC организираше кампања Почитување на разноличностите (Respect for Diversity), којашто вклучуваше плакати со слики од трансвестити и на тој начин придонесе кон видливоста на трансродните лица при вработувањето.

Бугарија

- Во Бугарија на локално ниво, во крајбрежниот град Каварна, успешно ја изведео програмата за еднакви можности на Ромите. Се работи за вклучување на Ромите при вработувањето со *интегриран пристап*, односно за именување на повеќе потреби: вработување, домување, пристап до образование, здравство, политичка партиципација, антидискриминација. Локалната управа односно Одделението за интегрирање на малцинствата, на Ромите им понуди поддршка при барањето работа, пополнувањето обрасци за пријавување, склучување договори за вработување, посредување во агенциите за вработување. Во активирањето на долгорочно невработените Роми и нивното вклучување во редовен работен однос се вклучени традиционалните знаења и вештини на Ромите: занаети, градежништво, социјални вештини и сл. Локалната општина исто така сама даде пример и вработи Роми во градинарството, уредувањето паркови, учителите беа обучени за работа со ромски ученици, воведено е описменување на возрасните и социјалните работници и патронажната служба за ромската заедница. Се работи за вклучување на Ромите во индивидуално приспособено

вработување и холистичко вработување во контекст на ромската култура и заедница.

- Меѓу бугарските синдикати и невладините организации е усвоен **„Кодекс на пракси за еднакви можности“**.
- Во рамките на меѓународната понуда во организацијата MPG и ENAR се одвива проект **»Equality Data Initiative«**, каде што се работи на систематично собирање податоци и истражување за дискриминацијата на различни малцинства во областа на Европската унија. Целта е да се воведат поедноставна мерливост на степенот на дискриминацијата на ранливите групи, исто така и во вработувањето, како споредлива (компаративна) истражувачка методологија.

Кипар

- Кипарското Министерство за труд, Канцеларијата за еднаквост и Народниот правобранител во 2010 година издадоа публикација за спречување на **дискриминацијата при вработувањето врз основа на возраста**. Публикацијата јасно дава преглед за проблемот на дискриминација врз основа на возраста, законската рамка за нејзино спречување, а дава приказ на возраста како рамка при можноста (достапноста) за вработување, условите за вработување на повозрасните генерации, односите на работното место, платата, пристапот до професионална обука, предвременото пензионирање и наведува примери од судската пракса. Насловот на прирачникот е *„Недискриминација врз основа на возраста на подрачјето за вработување и професија“ (Non-discrimination on grounds of age in the field of Employment and Occupation)*.
- Невладината организација *accept-LGBT Cyprus* веќе од 2011 година во соработка со општинските органи организира еден вид случувања под насловот **„Гласови против хомофобија“**. Таа година, *accept-LGBT Cyprus* објави истражување со наслов *»Sexual orientation: mapping the sociopolitical climate, experiences and needs«*, коешто вклучува исто така, и акциски план за борба против дискриминацијата, врските со политичките институции, промената на законодавството и политиките, коишто се однесуваат на хомофобното малтретирање,



говорот на омраза и семејните односи. Во 2012 година истражувањето е ажурирано, парламентарниот одбор за човекови права, активистите и активистките ги покани да ги претстават резултатите и препораките коишто би се примениле при промените на законодавството.

Чешка

- Чешката Асоцијација на образовни институции за возрасни (AIVD) и Финскиот институт за здравје при работа успешно го реализираа проектот „Стратегија за управување со стареењето“ (Age Management Strategy). Станува збор за успешна иновација од Финска, насочена

кон вработување возрасни групи 50 плус и воведување модел за управување со возраста.

Спроведен е и тренинг за обука за управување со стареењето, воведен е концепт за работна способност и методологија за индекс на работна способност (Work Ability Index), со коишто индивидуално се оценува работата, работната способност и здравјето при работа.

- Конфедерацијата на чешко-моравски синдикати во 2013 година изработија прирачник „Вработени и возраст или управување со возраста на работното место“ (Employee and Age or Age Management at a Workplace) и спроведе едукативни активности за популаризација на прашањата за возраста, управување со возраста, меѓугенерациска соработка и спречување на дискриминацијата врз основа на возраста при вработувањето.
- Министерството за труд и социјална политика ја усвои програмата „Подготовка за стареење 2008-2012“. Програмата е изградена на единаесет основни принципи коишто ставаат акцент на: потребата за доживотен пристап, почитување на разликите меѓу половите, фокусирање на депривилигираните групи на повозрасната популација, зајакнување на партнерствата меѓу владините и невладините актери на темата политика за стареење како и улогата на достоинството и избегнување на заштитничкиот (покровителскиот) однос кон повозрасните. Приоритет на програмата, чијашто цел е зголемување на економската активност и вработливост на повозрасните, е активното стареење.
- Советот на владата на Република Чешка за постарите граѓани секоја година доделува посебна награда за достигнувањата на подрачјето за поттикнување на активното стареење и меѓугенерациската соработка. Владиноот портал на Република Чешка собира и објавува примери на добри практики на национално ниво, со примери од подрачјето на недискриминација, здравје, вработување и образование на повозрасните.
- Во 2004 *ILGA-Europe* спроведе истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација, којашто ја опфати исто така и

дискриминацијата на работното место. Дури 25% од анкетираните веќе имаа доживеано малтретирање на работното место. Во споменатото истражување некој анкетиран геј маж кажал дека кадровското одделение од голема фирма, којашто делумно е во државна сопственост, направила истражување за да утврди дали хомосексуалните вработени се почесто на болничко отсуство отколку хетеросексуалните.

Данска

- **Данскиот институт за човекови права** во 2003 година основаше Одбор за еднакви можности којшто изведе опсежно национално истражување за состојбата на подрачјето за еднакви можности во врска со: полот, возраста, сексуалната ориентација, вероисповедта, инвалидитетот, расата и етничкото потекло. Потоа, врз основа на резултатите од истражувањето од 2006 година формираше акциски план за еднакви можности. Изведени се еден вид семинари за подигање на свеста за значењето на еднаквите можности на сите подрачја од работата и животот, вклучувајќи го и вработувањето. Во 2007 година усвоена е заедничка **Декларација за инклузивно општество**, којашто ја потпишаа претставниците на данската влада, парламентот и невладините организации. Декларацијата премина во акциски план којшто оттогаш се прима периодично.
- Данската фирма за производство на механички и електронски делови **Danfoss** веќе повеќе од 35 години е една од водечките во обезбедувањето еднакви можности за повозрасни вработени. Активното вклучување на повозрасните го развиле на ниво на управување на фирмата како и во развојот и обучување на кадарот. Вработените во старосната група на 55 години можат да се вклучат во факултативни програми за партиципација, советување и обука за зачувување и подигање на работните способности. Фирмата има изработено политика на подрачјето за заштита на човековите права, правилници и прирачници за погодно вработување за возрасни, програми за советување на вработените и нивните партнери како и индивидуален тренинг (*coaching*).

- Данската организација за хендикепирани, **DH**, во 2006 година организираше **Семинар за недискриминација на хендикепираните при вработувањето во Данска**. Предупредија на тоа дека само заштитничкото законодавство и политиката на „добра волја“ не се доволни за остварување на еднаквите можности за инвалидите. Во пракса, важни се позитивните пристапи, од соодветна терминологија и реторика за хендikeпот за регрутација па сè до вклучување на лицата со инвалидитет при вработувањето. Треба да се разбијат предрасудите поврзани со пропишаните квоти за зголемување на вработливоста на инвалидите, што меѓу работодавците создаваат претстава дека хендикепираните работници им се на товар. Дадоа бројни причини за активно вклучување на хендикепираните при вработувањето, приспособувањето на работниот процес, разговараа за спецификите на условите за работа, отпуштањето и различните аспекти на дискриминацијата на инвалидите на пазарот на трудот.
- Данската влада усвои повеќе мерки за задржување на повозрасните лица на пазарот на трудот. Ја ограничи шемата за предвремено пензионирање. Министерството за труд ја поддржа политиката за вработување повозрасни лица, именувана како „Сениор политика“. Ги усвои иницијативите, коишто влијаат врз вработувањето во фирмите и изработи алатки за работодавците со чијашто помош го зачувуваат вработувањето на повозрасните, а вклучувајќи го флексибилното работно време и дијалогот со повозрасните вработени. Ја имплементираше кампањата за подигање на свеста и промената на односот кон повозрасните работници. Се изведуваат активни политики за вработување на повозрасните со акцент на смисловниот (значајниот) работен контекст/животот. Работодавците мораат да ги оценуваат способностите на инвалидните работници односно работнички, а не нивната возраст.
- Во мај 2012 година, на меѓународниот ден против хомофобијата и трансфобијата, невладината организација **Q-factor** организираше расправа за дискриминација при вработувањето на која учествуваа работодавци и претставници и претставнички од организацијата *LGBT Denmark*.

- Во октомври 2012, данскиот Одбор за еднакви можности, одлучуваше за случај на лезбијка чијашто пријава за работа била вратена поради нејзината сексуална ориентација. Работодавецот тврдел дека имал лошо искуство со „нејзиниот вид“. Одборот утврдил дискриминација и го казнил работодавецот со парична казна од 3.300 евра.

Естонија

- Естонија е држава со најголема разлика во платите меѓу мажите и жените во Европа. Според податоците на Eurostat таа разлика во 2013 година била скоро 28%, додека европскиот процент бил околу 16%. Во 2010 година јазот во платите надминал 30%. Исто така, за Естонија, е значаен многу висок индекс на полова нееднаквост. За подигање на свеста за исти плати за иста работа во 2010 година воведоа **Ден за еднакви плати**, според примерот на Европскиот ден за еднаква плата. Иницијативата е од **Асоцијацијата на деловни и вработени жени од Естонија** (BPW Estonia). На тој ден, 19 април, организираат кампања под слоганот **»Tilliga ja Tillita«**, каде што предупредуваат на опасните последици од ниско платената работа на жените, девојките и пензионираниите жени. Во поглед на играта со зборови од слоганот на кампањата, што исто така содржи и национално јадење од зачинет лосос, голем број ресторани го служат тоа јадење од риба толку поскапо колку што изнесува разликата во платите за таа година.
- Во 2012 година во Естонија имаше неколку граѓанско-општествени иницијативи, коишто се осврнаа на подобрување на положбата на ЛГБТ лицата при вработувањето. Во мај 2012, Estonian LGBT Association, започна да изведува програма за обука на учители и учителки и организираше четири предавања за сексуалната ориентација, толеранцијата и малтретирањето каде што соработуваа шеесет учители и учителки.
- Во ноември 2012 година, естонскиот **Центар за човекови права**, подготви **Статут за разноличностите** за фирми. Фирмите што го потпишуваат *Статутот* се обврзуваат дека ќе ги почитуваат еднаквиот третман за сите вработени и дека ќе ја спречат дискриминацијата

врз основа на пол и сексуална ориентација. Во 2012 година *Статутот* го потпишаа седумнаесет фирми.

- Во 2004 *ILGA-Europe* изведе истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација, што ја опфаќа и дискриминацијата на работното место во кое 14% од анкетираните кажале дека веќе доживеале малтретирање на работното место. Во октомври 2012, дојде во јавноста истражувањето за ЛГБТ темите, којашто ја нарача естонското *Министерство за социјална работа*. За 34% од анкетираните лица, хомосексуалноста е целосно неприфатлива и за 10% е сосема прифатлива.

Финска

- Универзитетот во Хелсинки редовно објавува План за еднакви можности; последниот се однесува на периодот 2013-2016. Универзитетот во тој документ ја изразува својата заложба кон почитување на еднаквите можности, што е нејзина витална вредност. Еднаквите можности и недискриминацијата се пропишани за целокупното работење на универзитетот, како во односот до вработените, така и до студентите. *Планот* одредува концепт за еднаквост, недискриминација и достапност, содржи поглавје за спречување на дискриминацијата и малтретирањето, еднаквост на половите, а третира и мерки за спречување на дискриминацијата, мониторингот на прекршувањето, мерки за промоција на еднакви можности, организација на работата на универзитетот, услови за вработување и работа, педагошка работа, сензибилизирана за спречување на дискриминацијата.
- Законодавството за спречување на дискриминацијата на Финска е дополнето со механизми за промоција и имплементација. Во 2012 година финската влада усвои **„Национален акциски план за човекови права“** и **„Програма за еднаквост меѓу половите“**, коишто го вклучуваат исто така, и подрачјето за вработување. *Министерството за труд* нарача истражување за дискриминацијата при барањето вработување во Финска. Резултатите од истражувањето се објавени во 2012 година во публикацијата **„Дискриминација на пазарот на трудот во Финска: приказ и теренско испитување на вработувањето“**

(Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Field Experiment on Recruitment). Публикацијата го расветлува важното подрачје за достапноста до вработување и прекршувањето коишто ги делат барателите и барателките на вработување поради личните околности: возраст, етничка и национална припадност, јазик, инвалидност и здравствен статус, сексуална ориентација и верско уверување.

- Во 2004 е завршен проектот којшто се одвивал преку ЕУ иницијативата EQUAL, »Sexual and Gender Minorities at Work«, и во којашто соработуваа невладини организации и синдикати. Во рамките на ЕУ програмата PROGRESS, повеќе министри (внатрешни, правда, за образование, за труд и социјала, здравство, за вработување, економија и одбрана) успешно соработуваа со националниот парламент при изведувањето на проектот - »YES – Equality is Priority«. Важен дел од проектот е »Упатството за промоција на еднаквост и спречување на дискриминацијата на работното место“ (Guide to promoting equality and preventing discrimination in the workplace).
- Во 2002 година меѓу синдикалните членови е изведено истражување за искуствата во синдикатите со дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација. 11% од нив коишто доживеале дискриминација на работното место за тоа ги известиле своите синдикални доверители.

Франција

- Хотелскиот ланец Accor уште од 1992 година води смисловна политика за вработување лица со инвалидитет. Во 2003 година усвоија заложба за недискриминација при вработувањето. Во 2007 година склучија договор со синдикатите и основаа фонд за интеграција на инвалидите со цел за вработување, интегрирање и зачувување на работата за лицата со инвалидитет. Во 2008 Accor вработи над 500 лица со инвалидитет. За да привлечат уште повеќе работодавци, воведоа програма за тренинг за вработување, посебен проект »Handicapte«, каде што изведуваат информативни денови за студентите со хендикеп за вработување во хотелиерството и

туризмот. На младите што ќе бидат избрани им нудат постојано вработување. Соработуваат со добротворната организација JobInLive, којашто на инвалидите кои бараат вработување им обезбедува да се пријават со биографија во вид на видео запис. Обезбедуваат обука за вработените со интелектуална, физичка и слуховна попреченост. Со нивна обука се трудат да го зголемат квалитетот за комуницирање на персоналот со слуховна попреченост и гостите со слуховна попреченост. Имаат издадено повеќе прирачници, на пример „Кон инклузивна фирма“ (Vers l'entreprise inclusive) или „Инвалидноста во мојата фирма“ (Le handicap dans mon établissement). Покрај тоа, нудат погодни услуги за инвалидите (достапност за колички, приспособени соби, купатила, лифтови со широки врати, приспособени излези за итни случаи, вибрирачки перничиња за аларм/евакуација, индукциски знаци во кино салите (театрите) итн.).

- Синдикатот **CGT - Confederation Generale du Travail** уште од 1990 година соработува во борбата против дискриминацијата на работното место со ЛГБТ невладините организации. На Парадите на гордоста, од друга страна пак, ЛГБТ организациите соработуваат на синдикалните демонстрации и акции. Во 1996 година внатре во синдикатот е основана *Група за борба против хомофобијата и за промоција на еднаквите можности и недискриминацијата на ЛГБТ*. Синдикатот се обврзува исто така, и за вклучување на ЛГБТ еднаквост во колективните договори, на пример, во поглед на родителски или семеен одмор или хомофобно малтретирање.
- Во 2006 година, Франција, усвои *Закон за еднакви плати*, според кој работодавците мора да состават **годишен извештај за рамноправност меѓу половите** и да го претстават на претставникот и претставниците од работниците и работничките.
- Во 2012 година, француската влада, усвои **„Акциска програма против насилството и дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет“**. Програмата вклучува четири приоритети: борба против хомофобно или трансфобно насилство, развој на инклузивните програми во наставниот план, борба против дискриминацијата и промоција на правата на ЛГБТ лицата.

- Во јануари 2012 година **Народниот правобранител**, францускиот орган за еднаквост и француската канцеларија **ILO**, го објавија »Петтиот барометар« за перцепцијата на дискриминацијата на работното место. Според извештајот, откривањето на сексуалната ориентација на работникот или родовиот идентитет, сè уште се потенцијален извор за притисок на работа. 42% од анкетираниите во бизнис секторот сметаат дека не би се чувствувале доволно безбедно да реагираат, доколку би биле жртви или сведоци на дискриминација.
- Во мај 2012 година, организацијата **SOS Homophobia**, објави **„Годишен извештај за инциденти на омраза“** во 2011 година. Извештајот забележа 1397 инциденти, а меѓу нив 185 физички напади, 19 сексуални напади и 277 случаи на малтретирање. Се работи за досега најголем број.

Грција

- Невладината организација **Грчка лига за човекови права**, којашто е дел од *Интернационалната федерација за човекови права (Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme)*, беше координатор на проектот **Обука за антидискриминација и разноличност**. Во 2007 и 2008 година Грчката лига за човекови права организираше повеќе дводневни семинари за невладини организации, синдикати и работодавци од јавниот и приватниот сектор. Семинарите во Солун ги организираше *Македонскиот универзитет*, семинарите пак, во Атина, грчкиот *Народен правобранител*. Како клучен резултат на проектот учесниците го нагласија подигањето на свеста за важноста на соработката меѓу невладините и синдикалните организации на локално или национално ниво. Утврдија дека заедничкото учење не претставува закана, туку придонесува за развој и напредок.
- Фирмата **Coco-Mat**, којашто произведува мебел за спални соби, опрема и постелнини, уште од 1989 година изведува политика за еднакви можности при вработувањето. Во својата корпоративна филозофија ги комбинираат еднаквите можности и демократското управување на фирмата. Посебно внимание посветуваат на ранливите групи, спречувањето на расната, етничката и верската дискриминација, на инвалидите и работниците со големи семејства.

Вработуваат различни националности и религии, околу 70% од вработените се бегалци од Поранешниот Советски Сојуз и Турција, 12% инвалиди. На нововработените им овозможуваат учење на грчкиот јазик и други обуки. Стапката на менување на вработените е многу ниска, а стапката на отсуство од работа е речиси на нула.

- Со поддршка од ЕУ иницијативата *EQUAL* во Грција се спроведе проект **„Промоција на специфичната дијагностика и балансирање на потребите на емигрантите бегалци со потребите на работодавачите“** (*Promotion of specific diagnostic and coupling of immigrants refugees and employers' needs*). Проектот го спроведе Форумот за социјална кохезија во броен состав, меѓу другите го изведоа Атинската новинска агенција, Центарот за спорт и културна солидарност, Работничката федерација на работниците за текстил, облека и кожа, Центарот за студии и документација OLME, Здружението на албански емигранти ELYROSSA, грчкиот одбор на UNICEF, Синдикатот на бангладешките мигрантски работници, Етиопската заедница во Атина, СОС детското село, Училиштето за медиуми, Универзитетот во Атина, Институтот за социјална работа, Центарот за ранливи социјални групи Acharnon итн. Целта на проектот е спречување на расизмот и ксенофобијата како и интеграцијата во вработувањето на мигрантите и бегалците. Преку пристапот на повеќе нивоа, проектот ги посочи пречките при вработувањето и патот за нивно надминување.

Хрватска

- Хрватскиот **Завод за вработување** во 2009 година објави две примерни публикации. Првата е **„Упатства за спречување на дискриминацијата и промоција на разликите на хрватскиот пазар на труд“** (*Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*). Публикацијата дава преглед за антидискриминаторската законска рамка во Хрватска, ги третира поединечните основи за дискриминација (пол, возраст, раса, инвалидитет, сексуална ориентација, вероисповед), видовите дискриминација, заштита на вработените и невработените од дискриминација односно мерки за борба против дискриминацијата, стратешки документи на подрачјето на недискриминација, советување, како да се препознае дискриминацијата и како да

се делува. Втората публикација има наслов **„Избор на примери од добра пракса за промоција на различностите и примери за антидискриминациски мерки на пазарот на трудот“** (*Zbirka primjera dobre prakse u promicanju raznolikosti i primjeri antidiskriminacijskih mjera na tržištu rada*), што наведува примери на добра пракса од државите од Европската унија и Хрватска. Двете публикации се настанати со поддршка од ЕУ програмата *PROGRESS*.

- Во рамките на заедничкиот проект невладините ЛГБТ организации **Kontra** и **Iskorak** како и **Институтот М.И.А.** објавија склоп од прирачници за спречување на хомофобичното вработување при вработувањето. Трите тематски прирачници се наменети за синдикатите, работодавците и вработените: „Водич за синдикати за ЛГБТ правата“, „Водич за работодавачите за ЛГБТ правата“ и „Водич за правата на ЛГБТ работниците“ (»Vodič za sindikate o LGBT pravima«, »Vodič za poslodavce o LGBT pravima« и »Vodič o pravima za LGBT radnike«). Публикациите се дел од проектот „Заедно против ЛГБТ дискриминацијата на работното место“ (*Zajedno protiv LGBT diskriminacije na radnom mestu*), коешто се спроведе 2009 година.
- Од 1999 година работи **Сојуз на независни синдикати на Хрватска** (*Savez samostalnih sindikata Hrvatske*), којшто соединува 17 граѓански синдикати, под негово покровителство пак, работат исто така и автономните секции за жени, инвалиди, невработени и млади. Исто така, преку иницијативата на Женската секција SSSH овој синдикален сојуз, за прв пат во Хрватска го отвори прашањето за дискриминацијата на ЛГБТ лицата на работното место, имено во 2011 година во рамките на тематските семинари и конференции. Внатре во проектот **„Заедно за ЛГБТ рамноправност на работното место“** (*Zajedno za LGBT ravnopravnost na radnom mjestu*), Сојузот на независни синдикати на Хрватска соработуваше со невладините организации **Iskorak** и **Kontra** од Загреб и **ŠKUC-LL** од Љубљана при изведувањето работилници за обука на синдикалните раководители и доверители за спречување на дискриминацијата.
- **Општинскиот суд** во Вараждин, во 2012 година решаваше случај на дискриминација и малтретирање врз основа на сексуална ориентација врз професор од **Факултетот за информациски науки од**

Загрепскиот универзитет во Вараждин. Судот утврдил дека станува збор за дискриминација и малтретирање на работното место, врз основа на сексуална ориентација. На Универзитетот му забранил и понатаму да му ја ограничува работата на професорот. Во исто време пак, судот не го усвоил тврдењето на тужителот за виктимизацијата, а неговите колеги коишто се одговорни за дискриминацијата и малтретирањето, против него покренале постапка пред *етичкиот одбор на Универзитетот*, поради што професорот добил укор поради јавно говорење за дискриминацијата на *Универзитетот*. Истовремено Општинскиот суд во Вараждин дозволил индивидуални тужби од наведените колеги, коишто тврделе дека тужителот им наштетил на нивниот углед и чест. Тужителот и Правобранителот за еднаквост меѓу половите потоа поднеле барање за замена на судијата поради неговата пристрасност, коешто пак, било одбиено.

Ирска

- Синдикатот **ICTU - Irish Congress of Trade Unions** уште во 1988 година објавил леток за правата на геј мажите и лезбијките на работното место. Оттогаш па наваму, примерно изведува политика за заштита од дискриминација, едукација, обука и кампањи.
- Јавната фирма **Dublin Bus** е избрана како пример за добра пракса од страна на *Equality Authority*. Фирмата ужива голем углед. Вработува персонал повеќе од 50 различни држави. Со изведување еднакви можности започнала во 2001 година, кога извршила истражување во фирмата, анализа на состојбата на подрачјето за еднакви можности за оценка на состојбата, коишто биле врз основа на акциски план. Оттогаш, па наваму секоја година усвојува акциски план за еднакви можности и разноличности. Приоритет на фирмата е да обезбеди работно место коешто е достоинствено и почитувано, праведно вработување работна сила, позитивен однос до етничките разноличности и инвалидноста, подигање на свеста и меѓукултурен пристап, усогласување на професионалниот со приватниот живот. Спроведува обуки и поттикнува активна партиципација, а сето ова го има предвид и во маркетингот и рекламирањето. Во овој пристап соработуваат раководството на фирмата, вработените и синдикатите.

- Во 1998 година стапил на сила *Законот за еднакви можности при вработувањето*. Во 2004 година под овој закон се одвивал **судски случај**, којшто се однесувал на малтретирање на работното место врз основа на сексуалната ориентација. Габриеле Пиаза, геј маж, вработен во некој Даблински хотел, примил повеќе навреди: раководителот на ресторанот за него зборувал како за „проклета жена“, работникот во кујната како за „педерска свиња“ итн. Пиаза се пожалил на раководството на хотелот, сепак тоа не одговорило на соодветен начин. Случајот на суд бил решен во прилог на Пиаза, а хотелот пак морал да му плати 10.000 евра отштета.
- Во 2012 година е објавен извештај од **Универзитетот на градот Даблин**, којшто открива дека вработените во *Garda Siochana*, ирската полиција, поради нејзината институционална култура, не се осмелуваат да ја откријат својата сексуална ориентација бидејќи се плашат дека нема да можат да напредуваат во кариерата.

Италија

- **CGIL**, најстариот и најголем синдикат во Италија, основан во 1906 година, уште во 1995 година на својот конгрес изгласа, дека ќе дејствуваат во борбата за спречување на дискриминацијата, исто така на подрачјето за сексуална ориентација и родов идентитет, што го запишаа во својот статут. Активно се залагаат за имплементација на *Европската директива за вработување* од 2000 година, основаа посебна синдикална канцеларија, „Секција за Нови права“, што работи на подрачјето на ЛГБТ правата на работното место и соработуваат во *Парадите на гордоста* итн.
- Во 2012 година, европскиот фудбалски сојуз **UEFA**, го казни италијанскиот фудбалер Антонио Касано со 15.000 евра казна поради неговите навредливи забелешки за хомосексуалците за време на *ЕУРО 2012*. На конференцијата за новинарите, на прашањето дали во италијанскиот тим има геј играчи, одговори: „Педери во националната репрезентација? Тоа е нивна работа. Но, се надевам не.“. Касано подоцна се извини.

- Во 2012 година, миланскиот институт за истражување, **Fondazione Rodolfo De Benedetti** објави студија за ЛГБТ вработување. Истражувањето покажа дека за отворените (декларираните) хомосексуални мажи е 30% потешко да најдат работа отколку за хетеросексуалните мажи. Институтот испрати до фирмите три илјади лажни биографии и пријави: оние во коишто била запишана работна пракса во ЛГБТ организацијата *Arcigay*, биле помалку успешни и не дошле ниту до интервју.

Латвија

- Канцеларијата на **Народниот правобранител** во Латвија има посебно одделение за програма за спречување на дискриминацијата. Ова одделение ја следи имплементацијата на ЕУ законодавството на подрачјето за борба против дискриминацијата и останатите прописи на подрачјето за еднакви можности и недискриминација вклучувајќи го контекстот за вработување. Изведуваат и обуки за социјални работници, судии, државни службеници и други, исто така изведуваат и објавуваат истражувања за степенот на свесност за дискриминацијата и истражување на употребата на недискриминаторското законодавство во судската пракса.
- Во 2004 година, **ILGA-Europe** спроведе истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација, којашто ја опфати и **дискриминацијата на работното место**. 17% од анкетираните веќе доживеале малтретирање на работното место. Во 2006 година е изведено истражување за ставот кон сексуалните малцинства кое утврди дека 53% од анкетираните се противат на дискриминацијата на ЛГБТ лицата на работното место. Во исто време 45% од латвиската популација смета дека геј мажите и лезбијките не би смееле да работат во училиштата или војската.

Литванија

- **Канцеларијата за еднакви можности** во Литванија склучи спогодба со националниот **Инспекторат за работа**. Целта на спогодбата е размена на информации за борба против дискриминацијата при вработувањето и поддршка на жртвите на дискриминација при

остварувањето на нивните права. Канцеларијата исто така, наредува и студии за усогласување на професионалниот и приватниот живот, можноста за родителски одмор, положбата на Ромите, хомосексуалците и инвалидите на пазарот на трудот, како и возрастната и верска дискриминација при вработувањето.

- Во периодот меѓу 2004 и 2006 година во рамките на ЕУ програмата **EQUAL**, се изведе проект »Open and Safe at Work«, којшто воспостави соработка меѓу невладините организации и синдикатите на подрачјето за обезбедување еднакви можности при вработувањето за сите.
- Во 2004 година **ILGA-Europe** направи истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација што ја опфати и дискриминацијата на работното место во Литванија. 31% од анкетираните доживеале малтретирање на работното место. Според истражувањето од 2001 година дури 68% од литванската популација не би сакале да имаат соседи геј мажи или лезбијки.
- Во јануари 2012, литванскиот **окружен суд** на еден маж од Вилнус му одреди казна од 450 евра поради неговото хомофобно коментирање на Фејсбук. Мажот напишал: *„Потребен ни е уште еден Хитлер којшто ќе ги истреби овие педери, што едноставно ги има премногу и сè уште се множат“*.
- Во 2012 година, литванскиот Правобранител за еднакви можности предупреди една фирма за транспорт, што работи во Вилнус, поради дискриминација врз основа на сексуалната ориентација при достапноста до услугите. Предупредувањето следеше по жалбата од организацијата Lithuanian Gay League, којашто кај наведената фирма најмила автобус за некое случување. Кога фирмата утврдила дека автобусот ќе го употребува ЛГБТ организација им ја откажале резервацијата. Народниот правобранител ги предупредил дека го прекршуваат Законот за еднакви можности.

Унгарија

- Во 2004 година, **ILGA-Europe** направи истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација, што ја опфаќа и дискриминацијата на работното место. Едно анкетирано геј лице кажало дека одговорната го повикала во канцеларијата и го прашала дали е хомосексуалец. Одговорил дека не сака да одговара на прашања за приватниот живот, а нејзиниот одговор бил дека во христијанското училиште тоа не е лична работа. Истиот ден се одржал состанок на училишниот одбор, каде што одговорната ја определила хомосексуалноста како болест, последица од трауми во детството, коишто треба да се лечат, а геј лицето го отпуштиле со образложение дека неговото однесување е во спротивност со основните вредности на христијанските морални вредности.
- **Европската комисија** во април 2012 ја предупреди Унгарија во поглед на дискриминацијата при вработувањето на подрачјето на образование поради нејзиниот нов *Закон за религија* којшто шири верска слобода, а исто така и на подрачјето на образовните институции, а сепак одредува дека верските институции, во поглед на зачувувањето на нивниот специфичен идентитет, сами одлучуваат, кого ќе вработат. *Комисијата* ја предупреди Унгарија дека овој *Закон* е во спротивност со *Директивата на ЕУ за вработување* и дека мора да се усогласи со неа.
- Во 2012 година, унгарскиот **суд** одлучи дека работник во образование неправедно бил отпуштен од работа поради дискриминација поради неговата сексуална ориентација. Станува збор за прва таква пресуда во Унгарија.
- Во јануари 2012 година во Унгарија стапи на сила новиот *Устав* којшто не ја вклучува експлицитно сексуалната ориентација во листата на забранети дискриминациски основи, таа е вклучена под делот „*друг статус*“ (уставот исто така ја определи брачната состојба како брачна состојба меѓу маж и жена).

Малта

- Според извештајот на **Центарот за работнички студии** на **Универзитетот Малта** од јануари 2012 година, се чини дека свеста за дискриминацијата на работното место расте, сепак синдикатите сè уште не се доволно свесни за својата улога во формирањето на инклузивна работничка класа. Синдикатите сè уште не даваат доволно внимание на тематиката за сексуалната ориентација на работното место. Работниците и работничките ретко посветуваат внимание на синдикатите со поплаки за ваквиот вид дискриминација.
- Во 2012 година генералниот секретар на синдикатот **Општ работнички сојуз** го поддржа ширењето на заштитата против насилството над ЛГБТ лицата во *Кривичниот законик*, истовремено пак, ја потврди поддршката на наведениот синдикат во борбата против хомофобијата.
- Во 2004 година, **ILGA-Europe** изведе истражување за дискриминација врз основа на сексуалната ориентација, којашто ја опфаќа исто така и дискриминацијата на работното место. 39,5% од анкетираните веќе доживеале малтретирање на работното место. Во 1999 година истражувањето, коешто го направи **Комисијата за унапредување на жените**, покажа дека 40% од популацијата не сакаат геј мажи или лезбијки да им бидат соседи.
- Организацијата **Malta Gay Rights Movement** преку програмата *EU EQUAL* се обврза за вклучување на трансродните лица на пазарот на трудот. Проектот вклучуваше подигање на свеста за трансродните лица, синдикалните претставници и кадровските работници.

Германија

- Медиумското друштво **Bertelsmann** од 2003 година изведува исклучително успешни медиумски кампањи за подигање на свеста за положбата на инвалидите при вработувањето и спречување на дискриминацијата. Со креативната кампања ја подигаа свеста на своите вработени и поширокото општество за заложбата за



инклузивно работно место за лицата со попреченост, коишто се еднакво способни, еднакво мотивирани и еднакво лојални како останатите вработени. *Bertelsmann* вработува значаен процент инвалиди коишто имаат свои претставници во работните органи на фирмата. Фирмата, исто така има и претставник за човекови права. Со кампањата за подигање на свеста преку сопствените медиуми достигнаа 52 милиони гледачи во Европската унија.

- Германската хемиска компанија **BASF** води политика за еднакви можности при вработување без оглед на: пол, раса или друг личен статус. Во нивните фирми во Бразил, ставаат акцент на борбата против дискриминацијата на жените и црните работници. Во 2003 година воведоа Одбор за различности, којшто го составуваат претставници и претставнички од малцинските и маргинализираните

групи. Неговата прва задача била оценка и модификација на постапката за собирање и селекција на нови кандидати. Воедно вовеле и информирање и работилници за подигање на свеста. Тоа се одразува и на составот на работната сила, меѓу другото пак, зголемен е и делот на црнци работници и жени на раководни позиции. Мултинационалната *BASF* утврдува дека етнички мешаната работна сила и нејзиното културно знаење придонело кон тоа, фирмата да добие пристап до нови пазари и да развие нови, погодни услуги за корисниците.

- Синдикатот *Ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*, еден од најголемите синдикати на светот, од 2001 година на сојузно ниво има ЛГБТ група, којашто организира семинари, соработува во настаните за ЛГБТ групите, на пример Парадата на гордоста и придонесува кон намалување на предрасудите за ЛГБТ популацијата во јавниот простор. Синдикалната ЛГБТ група подготви примерен модел за колективен договор којшто спречува дискриминација на работното место, се грижи за интегрирање на ЛГБТ темите во синдикалните активности, во 2003 година подготви извештај *»Respect Diversity: Oppose the discrimination of gays, lesbians, bisexuals and transgender people«*; во 2007 година пак, конференција на оваа тема. Во 2007 година ЛГБТ групата од синдикатот *Ver.di* е наградена за својата работа со *Награда за граѓанска храброст* на берлинската *Парада на гордоста*. Го споменуваме и истражувањето, коешто во овој синдикат го направија во 2006 година, коешто покажа дека во 1996 година 67% лезбијки и геј мажи ја криеле својата сексуална ориентација на работното место, во 2006 година пак, 52%. Разликата е изненадувачки мала, сепак во овие десет години се направени значителни подобрувања во законските услови за ЛГБТ работниците и работничките. Така што разликата станува разбирлива, затоа што истражувањето покажува дека 75% од анкетираните веќе доживеале дискриминација на работа врз основа на сексуалната ориентација.
- Во 2012 година католичката градинка од Аугсбург отпушти вработена работничка, лезбијка, којашто била на породилно боледување и со тоа ја прекршиле *Директивата на ЕУ за вработување*. **Управниот суд** одлучил дека вработената не смее да биде отпуштена, сепак само до крајот на породилното боледување. Во октомври 2012 година

локалниот Работнички суд предложил компромис за двете страни, имено работодавецот да ѝ исплати на работничката висока отштета.

Холандија

- Холандското Министерство за социјална работа, финансиски го поддржува стручниот центар *Возраст и општество*, којшто врши надзор во поглед на дискриминацијата во огласите за вработување, коишто се објавени во весниците и на интернет. Највисок степен на дискриминација во огласувањето утврдиле кај агенциите за вработување. Во 2009 година министерството го кофинансира проектот „Безболно вработување“, фокусиран на дискриминацијата врз основа на возраста. Изведени се работилници и обуки за персоналот на Центарот за вработување, за промоција на еднаков третман при барањето работна сила. При тоа се покажало дека е многу важно во овој вид едукација да се вклучат лицата од сите нивоа на организацијата. Организирана е конференција за еднакви можности при вработувањето и праведниот избор. Утврдено е дека при едукацијата е добро, истовремено да се третираат односно комбинираат еднаквите можности и управување со различностите.
- Компанијата за производство на пиво Heineken работи во 160 држави, меѓу коишто многу се со висок степен на ризик од заразени со ХИВ меѓу вработените. Затоа развија систематска програма за спречување на дискриминацијата врз основа на ХИВ статусот кај барателите на вработување и вработени со ХИВ позитивен статус. Овие програми се резултат на соработката со фирмите од локалните синдикати и НВО-а. За изведување на програмите се одговорни менаџерите и членовите на управата на фирмата. Фирмата службено се спротивставува на дискриминацијата на вработените со ХИВ и нивната стигматизација. ХИВ статусот не смее да влијае врз безбедноста при работа или условите за работа. Се третираат еднакво како останатите работници со хронична болест. Нудат превентивни програми и здравствена поддршка на ХИВ позитивните и заболените со СИДА. Никој од барателите на работа, вработените или нивните членови од семејствата не смеат да бидат под присила ставени на тест за ХИВ. На тие коишто сакаат да се тестираат, им нудат медицински информации и доверливо тестирање. Во

фирмата го следат развојот на болеста и нејзиното влијание врз вработувањето. Heineken исто така е член на *Global Bussines Coalition on HIV/AIDS* и веќе подолго време изведува програма за превенција во централна Африка.

- Меѓу 2001 и 2003 година во Холандија се одвиваше EU Equal проект *»Enabling Safety for LesBiGay Teachers«*, наменет за заштита на педагошките работници од дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација на работното место.
- Најголемата синдикална конфедерација во Холандија ***FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging***, којашто е формирана во 1976 година, силно се залага исто така за ЛГБТ еднаквост и имено со воспоставувањето на платформа за синдикалните членови и претставници, коишто се занимаваат со ЛГБТ теми, со притисокот на синдикалните раководители и политиката, да ги вклучат ЛГБТ темите во колективните договори и законодавството. Истовремено пак, ги спонзорираат ЛГБТ настаните, како што е Парадата на гордоста и соработуваат во кампањите за еднаквост на ЛГБТ лицата. Исто така, ***ABVAKABO***, најголемиот холандски синдикат од јавниот сектор им посветува посебно внимание на ранливите групи, особено на младите, жените, мигрантите и ЛГБТ лицата. Така, уште во 1993 година усвои резолуција за вклучување на ЛГБТ политиките во синдикалната работа, во 1998 година пак, ја организираше првата конференција за положбата на геј мажите и лезбијките во синдикатите со наслов *»Синдикати, хомосексуалност и работа«*.
- Важна тема којашто во својот извештај за 2012 година ја поставува *ILGA-Europe*, е дискриминацијата во вработувањето, којашто ја искусуваат ЛГБТ лицата вработени во ***верските училишта***. Поединците и поединките, коишто биле отпуштени од верските училишта поради сексуалната ориентација, во Холандија веќе покренале тужби. Таков е примерот за геј учителот, којшто го тужел својот работодавец, христијанско училиште, коешто го отпуштило поради неговото откривање. Судот во Леидну пресудил во негова корист, но сепак учителот го напуштил своето работно место.

- **Универзитетот во Леидну** односно нејзиниот **Факултет за општествени науки и наука за однесувањето** во мај 2016 година распиша работно место за професор за инклузивност на ЛГБТ лицата на подрачјето за вработување. Се работи за прва академска позиција во светот којашто се занимава исклучиво со инклузивност на ЛГБТ лицата на подрачјето за работа, од каде ќе се формира научно истражување на ова подрачје, ќе се анализираат факторите, коишто влијаат врз инклузивноста на ЛГБТ лицата на подрачјето на работа и др. Професорското место е создадено заедно со Workplace Pride Foundation, меѓународна иницијатива за инклузивност на ЛГБТ популацијата во вработувањето, со којашто соработува *Универзитетот* уште од 2014 година. Исто така, половата и сексуалната ориентација се клучни димензии на исклучително мокната *политика за разноличност* на *Леиденскиот универзитет*.

Полска

- Во 2006 година германскиот синдикат Ver.di - заедно со Amnesty International - одржа состанок во Полска под насловот „Човекови права и хомофобија“. Во 2004 година ILGA-Europe направи истражување за дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација во Полска, коешто ја опфаќа исто така, и дискриминацијата на работното место. 25,5% од анкетираните известиле за хомофобно малтретирање на работното место.
- Во 2007 година францускиот трговски ланец *Carrefour* во Полска прими награда за натпреварот „Да им ставиме крај на предрасудите“, којшто го распиша *Полското здружение за хендикипирани работници*. Наградата ја примија поради достигнувања при вработувањето лица со слуховна и интелектуална попреченост на работното место - благајник, односно благајничка во трговските центри *Carrefour* во Полска.
- Во декември 2012 година, судот на трговскиот ланец *Netto* му пресуди за плаќање отштета на поранешен вработен, геј маж, којшто раководителот постојано хомофобно го малтретирал, пред персоналот и купувачите го прекорувал со „педер“ или „курво“ и на крајот го отпуштил. Отштетата изнесувала 4.400 евра, што е

највисок износ, којшто бил платен досега кај жртвите на хомофобна злоупотреба при вработувањето во Полска.

Португалија

- Комисијата за еднаквост при работа и вработување, **CITE**, организираше португалски форум на фирмите за полова еднаквост, којшто работи на подрачјето за еднакви можности на половите при вработувањето. Развива и изведува политика за еднакви можности и недискриминација во сите сфери на вработувањето во фирмите. Моментално има зачленето 40 фирми, меѓу другите се *Telecom Portugal, Banco Santander, Banco Espirito Santo, IBM, Microsoft, Peugeot, Citroen, L'Oreal, Mercer, Galp energia, Xerox, Visteon* и други.
- Во **Планот за интеграција на мигрантите**, португалската влада усвои осум мерки за вработување на мигранти и за подобри можности на пазарот на трудот. Мерките опфаќаат: работна обука за мигранти, кампањи за подигање на свеста за здравјето и безбедноста при работа, зголемена контрола на илегално вработување, контрола за плаќањето на давачките за социјално осигурување на работниците, промоција на општествена одговорност на фирмите во интеграцијата на мигрантските работници, обука за проактивна интеграција, промоција за зачленување на мигрантските работници во синдикатот и промоција на претприемништвото меѓу мигрантските работници и барателите на вработување. За изведување на мерките е задолжено надлежното министерство.
- Невладината организација **GRACE** во соработка со владата изведе студија, за корпоративна општествена одговорност, на подрачјето за вработување инвалиди во Португалија и прирачник „Вклучување на лицата со инвалидитет во фирмите: Како да се постапува“. Овие две публикации ги објавија и ги дисеминираа фирмите, како на пример *Portugal Telecom, IBM, BP, Logopaste, Vodafone* и други. Годишно се доделува и награда *Merit* за работодавец којшто е најпогоден за инвалидите и каде што секоја година се натпреваруваат повеќе од сто фирми.

- Португалија усвои **Национален план за еднаквост: пол, државјанство и недискриминација**, врз чијашто основа во 2012 година се изведени повеќе проекти, коишто се засегнати од дискриминација врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет. Организацијата *ILGA Portugal* на пример, водеше работилници за подигање на свеста за вработените на подрачјето за здравствените права и истовремено на јавните книжарници им делеа публикации, кои се однесуваат на ЛГБТ теми.
- Португалските синдикати се со многу висока свест во поглед на заштитата од дискриминација врз основа на сексуалната ориентација. ЛГБТ правата се земаат предвид во дури четириесет колективни договори. Статутот на националниот португалски синдикат UGT одредува еднаквоста да се прошири исто така и на ставката за сексуална ориентација.

Романија

- Националниот Завод за вработување во соработка со ромските невладини организации разви програма за мобилно вработување што овозможува непосреден контакт меѓу работодавците и потенцијалните работници од етничкото малцинство на Ромите со индивидуализирани услуги, коишто се во согласност со специфичните потреби на ромската заедница. Заводот за вработување исто така, организира посебни саеми за вработување за Ромите и ромските жени.
- **Поддршката за вработување на возрасни со интелектуална попреченост**, којашто ја изведува невладината организација односно социјалната фирма **Pentru Voi** во Тимишвар, служи за професионална обука на лицата со попреченост, ги подготвува за вработување, барање на вработување, усогласување на работното место со работниците/работничките, воведување во работата со помош на ментор.
- Програмата **СТАРТ** е програма за поттикнување за вработување на младите, еднаквите можности и пристап што им ја олеснува мобилноста на младите лица во преминот меѓу образованието и

пазарот на трудот како и развојот на претприемништвото за млади меѓу 18 и 35 години. Во првата фаза се изведуваат обуки и семинари за млади и фирми, коишто работат помалку од две години. Во втората фаза се овозможува финансирање на избрани сто деловни планови, преку кои младите се вработуваат односно основаат фирма. Финансискиот дел го поддржува една од романските банки. Програмата во 2004 година се изведуваше во пет градови (Букурешт, Брашов, Констанца, Крајова, Јаши и Тимишвар). Обучени се над 500 млади лица, а основани се, пак, нови 55 фирми.

- Националната агенција за мали и средни фирми во годините од 2005 до 2008 изведуваше **Програма за развој на претприемништвото за жени**. Изведени се едукации за деловни жени (бизнисменки), информациска кампања **„Денови на деловни жени“** и истражување за претприемништвото на жените во Романија. Идејата на програмата е отворање на можностите, обука и зајакнување на жените како ранлива група за подобри можности при вработувањето и самовработувањето.
- Во февруари 2012 година, второстепениот суд во Букурешт, предал судски случај на **Судот од Европската унија**. Судот ќе треба да утврди дали може да се употребуваат одредбите од европската *Директива за вработување*, ако дури и без никакви постапки за вработување сопственикот на фудбалскиот клуб на масовните медиуми дава хомофобни изјави коишто, пак, се поврзани со вработувањето.

Словачка

- Проектот **„Социјална инклузивност во областа на Татри“** е наменет за поттикнување и креирање можности за вработување на припадниците од сегрегираниите групи, имено Ромите, бездомниците и лицата постари од 50 години, во областа на Попрад и Левоча.
- Проектот **KRIŠTOF** ја поддржа ЕУ иницијативата Equal, наменета за вклучување на бездомните лица во вработувањето. Проектот пристапува комплексно кон проблемот на бездомниците, ги зема предвид специфичните причини за бездомништво и посебната состојба на бездомниците (повозрасни, сиромашни, зависници,

болни, долготрајно невработени и сл.). Со помош на социјалните работници оваа група се мотивира и подготвува за вработување вклучувајќи и социјализација, работна обука, помош при настанување и превенција за спречување на рецидивизам.

- **Кафулето Radnička** во Братислава обезбедува безбедни работни места за инвалиди со тешка попреченост (ментална попреченост) на обични работни места и таму каде што вработените мора да се справат со голем проток на луѓе. Има резултат од соработката меѓу локалната власт и невладините организации како и училиштето за хотелиерство, што го обучува персоналот за професија келнер во шестмесечни програми. *Кафулето Radnička*, коешто работи во центарот на градот, нуди еднакви услуги како и останатите кафулиња, а вработените пак, со помош на двајца ментори работат како келнери.
- Британската компјутерска фирма **Dell** во Словачка работи од 2002 година, каде што воведоа политики за еднакви можности и отстранување на дискриминацијата при вработувањето различни маргинализирани групи и мерки за нивно изведување. Се отфрлаат предрасудите во поглед на пол и возраст како и останати лични околности. Посебно внимание посветуваат на младата работна сила. Организираат редовни обуки за менаџерите и вработениот персонал, ги поддржуваат малцинските невладини организации во локалната околина, културните и добротворни содржини.
- Во 2004 година *ILGA-Europe* направи истражување за дискриминација врз основа на сексуална ориентација, што ја опфаќа исто така, и дискриминацијата на работното место. 26% од анкетираниите веќе доживеале малтретирање на работното место.

Словенија

- **Заводот Šentprima**, концесионер за рехабилитација со долгогодишно искуство на подрачјето на деловна инклузивност на лицата со инвалидитет како и на другите лица со посебни потреби, во јануари 2016 година приготви едукација за стручни работници и ментори. Едукацијата е наменета за сите коишто организираат или имаат

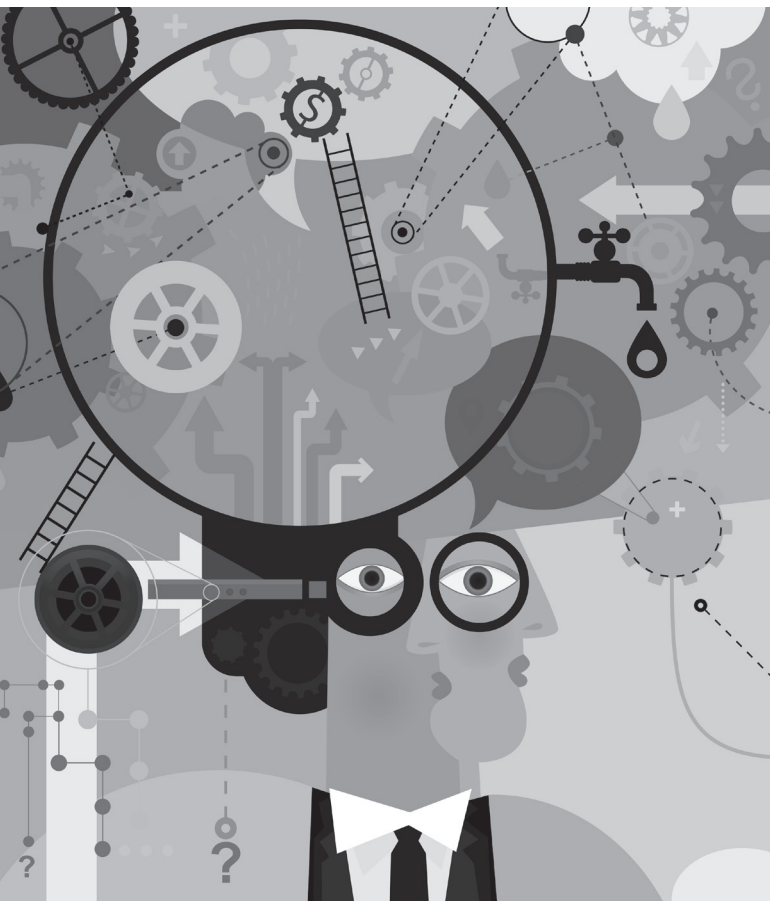
улога на ментор во организацијата, особено за оние коишто ги менторираат лицата од ранливите групи.

- **Локалната општина Љубљана** во 2014 година, во соработка со невладините организации *Legebitra*, *ŠKUC-LL* и *DIH*, започна со подигање на свеста за еднакви можности на ЛГБТ лицата при вработувањето и достапноста до услугите во областа на град Љубљана. Подигањето на свеста се одвива преку едукација на раководствениот кадар на поединечни организации. Раководствениот кадар, потоа здобиеното знаење го пренесува на соработниците и соработничките и се грижи за идејата еднаков пристап кон секого, обезбедување на човековите права, почит меѓу вработените и кон странките. По завршувањето на едукацијата локалната општина Љубљана на организациите коишто соработуваа им додели сертификат **„Погодно за ЛГБТ“** (*certifikat »LGBT prijazno«*), потпишан од градоначалникот. Со овој сертификат, организацијата што го прима, се обврзува дека ќе обезбеди: подобро разбирање на основните човекови права за ЛГБТ лицата, инклузивна околина за ЛГБТ - соработниците и соработничките, подигање на свеста на вработените при обезбедувањето понуди и услуги за ЛГБТ потрошувачите и потрошувачките како и корисниците и корисничките, зголемување на чувствителноста за перцепцијата на кршењето на правата на ЛГБТ лицата во работната, потрошувачката и/или корисничката околина. Важна димензија на сертификатот е можноста за жалба во случај на ускратување на правата. Плакетите коишто примателот на сертификатот ќе ги постави на видно место, содржат упатства каде да се обратат поединците и поединките доколку нивните права се прекршени. Со сертификатот **„Погодно за ЛГБТ“** и целосната едукативна програма, локалната општина Љубљана, како прва во Словенија стави пример на останатите локални заедници. Град Љубљана од 2014 година е исто така, дел од **Европската мрежа на градови на виножито**, чијашто цел е размена на добрите практики и искуства во подрачјето на ЛГБТ.
- Заводот за вработување на Република Словенија во 2014 година воведо програма **„Деловна инклузивност на повозрасни лица“**. Според програмата се вработиле 760 повозрасни лица од западна Словенија. Заводот ги повика работодавците од цела Словенија,

да земаат субвенција за вработување лица постари од 50 години, во висина од 5.000 евра, доколку зачуваат 30% од вработувањата уште една година по истекот на субвенционирањето. Субвенциите за вработување ги даваат на работодавецот за вработување на оние повозрасни лица коишто се пријавени во евиденцијата на невработени лица најмалку 12 месеци и немаат завршено средно стручно образование, средно стручно, техничко образование односно општо средно образование.

- **ŠKUC-LL** помеѓу 2004 и 2007 година, заедно со своите партнери, **Асоцијацијата на слободни синдикати на Словенија** и **Здружението на работодавци на Словенија**, го предводеше проектот *„Партнерство за еднаквост“*, којшто беше финансиран од програмата Equal на Европската унија и Словенечкото министерство за труд. Целта на проектот беше спречување и елиминирање на дискриминацијата при вработувањето, развој и имплементација на политиките за спречување на дискриминацијата и поттикнување интеграција на социјални групи кои се во понеповолна положба поради сопствената сексуална ориентација. Проектните активности беа главно фокусирани на семинарска едукација и подигање на свеста на синдикатите како и работодавците, а во рамките на проектот произлегоа и два прирачници со мерки против дискриминацијата при вработувањето за синдикатите и работодавците. Истовремено проектот вклучува исто така и меѓународна соработка, под името *»Trace: transnational Cooperation for Equality«*, со меѓународните партнери, ЛГБТ организации, **RFSL** од Шведска, **L'Autre Cercle** од Франција и **LGL** од Литванија. Проектот разви пренослив модел којшто може да се употребува исто така за различни дискриминирани групи и повеќепати бил поставен како пример за добра пракса.
- **Канцеларијата за еднакви можности**²² и **Заводот за вработување** во 2006/2007 година спроведе акција *„Не мора да му кажеш на работодавецот, може да ни кажеш нам!“*. Со акцијата за подигање на

²² Владата на Република Словенија во 2012 година ја укина Канцеларијата за еднакви можности.



свеста на работодавците за доследно спроведување на член 26 од *Законот за работните односи* (според овој член работодавецот, при склучувањето на договор за вработување не смее од кандидатот/кандидатката да бара податоци коишто не се во непосредна врска со работниот однос) ги предупреди работодавците, воедно подигајќи ја свеста на кандидатите/кандидатките. Во сите филијали на *Заводот за вработување* и на веб-страницата, *Канцеларија за еднакви можности*, во тој период беше можно на посебен образец да се поднесе анонимна пријава против работодавците, коишто кандидатите/кандидатките на разговорите за вработување ги прашуваат за бројот на деца,

брачната состојба, плановите во врска со семејството, бременоста, им даваат да потпишат при вработувањето и договор за отказ и слично. За време на акцијата се примени 418 пријави; 87% од пријавите ги испратиле жени, 13% пак, мажи.

- Во 2012 година **Вишиот суд** пресуди дека болничар, ХИВ позитивен геј маж, којшто по здравствениот преглед не добил работа, бил дискриминиран врз основа на својот ХИВ статус. Работничкиот суд веднаш пресудил дека во овој случај немало дискриминација.
- Во 2012 година лезбијската невладина организација **ŠKUC-LL**, заедно со **Синдикатот за воспитување, образование, наука и култура SVIZ**, го предводеше проектот „Самоорганизирање и работа со ранливите групи во синдикатот“, насочен кон едукација на полето при вработување и пазарот на трудот. Придружен партнер на проектот беше синдикатот на јавниот сектор на Велика Британија **UNISON**, каде финансиска поддршка понуди европската програма *Progress*.

Шпанија

- Организацијата **Fundación Secretariado Gitano (FSG)** во две шестгодишни фази, од кои втората фаза заврши во 2013 година, во рамките на локалната власт во повеќе региони изведе програма за спречување на дискриминацијата на пазарот на трудот, што беше наменета за инклузивност при вработувањето на потешко вработливите групи и традиционално исклучените групи. Дел од проектот беше кампања „Вработувањето нè прави еднакви“. Основан е исто така, и опсерваториум за следење на вработувањето на Ромите.
- Телекомуникациската фирма **Telefónica**, со седиште во Мадрид, во своето работење вклучува еднакви можности за сите работници и братели на работа. Во интерните акти имаат запишано, дека „секого го третираат праведно, непристрасно и без предрасуди, без оглед на: расата, бојата, националноста, етничкото потекло, верата, полот, родот, сексуалната ориентација, возраста, инвалидноста“. Заштитата од дискриминацијата ја изведуваат при собирањето и најмувањето работна сила, со наградување, унапредување итн. Уште од 1974 година имаат воспоставено **Telefónica Disabled Attention Association**,

којашто промовира и поттикнува вклучување на инвалидите при вработувањето. Имаат вработено веќе преку 60 илјади инвалиди. Од 2008 година изведуваат постапки за поставување посебни упатства за кадровските служби, коишто мора да ги земат предвид инвалидите како посебно ранливи целни групи. Принципот на фирма погодна за инвалиди го изведуваат исто така при понудата на стока и достапност до услугите за сите корисници. Добар пример е нивната телеплатформа за знаковен јазик, „*e-здравје*“, развиена во однос до станици за спасување и здравствена заштита, во случај на итност, со употреба на посебни интернет камери за глумите корисници да можат веднаш да добијат помош од толкувач за знаковен јазик во случај доколку им е потребна итна помош.

- Grupo VIPS е шпански ланец на ресторани. За поттикнување на вработување странски и мигрантски работници и различни групи изведуваат програма за соработка со различни држави. За ангажирање работна сила имаат потпишано договор со Заводите за вработување од: Бугарија, Полска, Романија, Мароко, Колумбија, Еквадор, Доминиканската република итн. Идните вработени се обучуваат за работа во Шпанија уште во своите домашни држави, каде што склучуваат и договор за постојано вработување. Фирмата организира јазични курсеви, запознавање на културните карактеристики на Шпанија и други обуки за полесно општествено вклучување на странските работници и работнички. Вработуваат повеќе илјади мигрантски работници. Резултатот од мултикултурниот пристап при вработувањето е зголемена мотивираност и лојалност кон работниот колектив.

-
- Националниот синдикален центар **CCOO**, најголемата синдикална конфедерација во Шпанија, во 2012 година објави прирачник за отстранување на дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација и родов идентитет на работното место. Прирачникот содржи препораки за работничките права, реакциите на дискриминацијата како и практичен водич за респектабилен (коректен) јазик при работа со ЛГБТ лицата. **CCOO** соработува и со геј и лезбијската организација **FELGTB**: заедно имаат потпишано Договор за соработка во борбата против дискриминацијата и хомофобијата на работното место и во училиштата. Со

невладините организации соработува и **UGT**, уште една шпанска синдикална конфедерација. Шпанските синдикати и **UGT**, редовно учествуваат на Парадата на гордоста.

Шведска

- Фирмата **Sodexo** веќе неколку години со ред соработува со бројни установи и невладини организации за подобра интеграција на инвалидите во општеството и вработувањето. Програмата, којашто ја изведува ресторанот *Garnisonen* во Стокхолм, вработува повеќе од десетина работници и сите се инвалиди. Програмата ги обучува за редовно вработување во угостителството, исто така и за рецепционер, телефонист и вратар.
- Меѓу 2002 и 2007 година под покровителство на ЕУ програмата Equal, **Шведскиот институт за професионален живот**, изведе проект „All Clear“ за подигање на свеста за сексуалната ориентација на работното место. Проектот ги поврза шведските синдикати, ЛГБТ и другите невладини организации, работодавците, локалните и државните структури и народниот правобранител. Дел од проектот е исто така, истражувањето меѓу синдикатите за отвореноста на работното место, работните услови и ранливоста во работата. Истражувањето покажа дека хетеросексуалците и хомосексуалците имаат различни искуства на работното место, дека ЛГБТ лицата не сакаат да се аутираат пред колегите, уште помалку пред нарачателите и странките. 40% од нив, коишто не се аутирани, поради стравот од аутирање не учествуваат во разговори со колегите на работа. **TCO** е првиот шведски синдикат којшто јавно се заложува за ЛГБТ членовите.
- Во 2003 година шведската **Национална канцеларија за статистика**, изведе истражување „Работни услови и аутирање на ЛГБ лица“, според кое помалку од 1% од анкетираниите верува дека може некој да биде дискриминиран врз основа на сексуалната ориентација. Во тоа истражување дури 36% од анкетираниите геј мажи, лезбијки и бисексуални лица кажале дека веќе биле дискриминирани на работното место.

- Во 2012 година **народниот правобранител за еднаквост** ја повика владата да провери како би можеле, владините агенции за спречување на дискриминацијата и канцелариите да ги поддржат луѓето на судовите, кои биле изложени на дискриминација. Факт е дека поголем број луѓе имаат искусено дискриминација, поради вакви или други причини, а немаат можност за поднесување тужби. Шведска е исто така, единствена држава којашто има институт на правобранителот за сексуална ориентација, односно **Ното-Ombudsman**.

Велика Британија

- **Британската влада** во 2012 година издаде прирачник со наслов „Упатство за добри практики за следење на еднаквоста и разноличноста при вработувањето“ (*Best practice guidance on monitoring equality and diversity in employment*), наменет е за државните служби и канцеларии. Нуди упатства за изведување надзор на подрачјето за обезбедување еднакви можности. Ја опфаќа дискриминацијата при вработувањето на основа на: пол, возраст, инвалидитет, промена на пол, брачен или партнерски статус, бременост и мајчинство, раса, етничко потекло, националност, боја на кожа, вера и сексуална ориентација.
- Во 2005 година според британскиот Закон за еднаквост при вработувањето се случи првиот успешен судски пример: На Роб Витфилд, колегите на работното место постојано му се потсмеваа поради хомосексуалноста. Судот му пресудил 35 илјади фунти отштета.
- Во 2005 година организацијата за ЛГБТ права **Stonewall** прв пат објави »Corporate Equality Index«, којшто претставуваа сто работодавачи во јавниот и приватниот сектор коишто се најдобри за ЛГБТ лицата, на пример *British Council*, *Staffordshire Police* и *IBM*. Критериуми за класифицирање на листата се ефективна деловна политика за еднаквост, обезбедување еднаков бонитет за истополови партнери, аутиран персонал на раководни позиции и др. Сè до денес, секоја година избираат меѓу работодавците кои имаат најдобар пример за деловна пракса и политика за ЛГБТ погодно вработување. Сертификатот за успешност се именува „Шампион

на разноличностите" (*Diversity Champion*), и за него секоја година се натпреваруваат повеќе од сто фирми.

- **Trade Union Congress TUC**, британската синдикална конфедерација, којашто покрива 6,2 милиони работници и работнички, уште во 1985 година стана прв синдикат во Велика Британија, којшто тематиката за ЛГБТ ја усвои во своите рамки на работење. Во 2005 година *TUC* објави извештај, каде наведува дека 70% од неговите синдикални здруженија вклучуваат мерки за ЛГБТ работниците. **UNISON**, најголемиот синдикат од јавниот сектор во Велика Британија, со членство 1,3 милиони, ја претставува ЛГБТ еднаквоста на работното место како една од своите клучни цели уште од самиот почеток од 1992 година, исто така во своите регионални филијали има секции за геј мажи и лезбијки, па и групи за бисексуалци, транссексуалци, хендикепирани и расни малцинства.

Литература:

- *Best practice guidance on monitoring equality and diversity in employment.* Civil Services. Equality Group. London 2012.
- *Change for the better.* Scottish Transgender Alliance. Stonewall Scotland.
- Danish Institute for Human Rights, *Study on Homophobia, Transphobia and Discrimination on Grounds of Sexual orientation and Gender identity/ Sociological Report: The former Yugoslav Republic of Macedonia.*
- *Disability at the Workplace. Company Practices.* ILO, Geneva 2010.
- *EADE Eurocities Antidiscrimination Exchange. Antidiscrimination Good-Practice Guide.* University of Bristol, 2001.
- Ebisui, Minawa, *Non-standard-workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining.* Geneva 2012.
- European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Country report Non-discrimination – FYR Macedonia 2015.* European Commission, Brussels 2015.
- European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Country report Gender Equality – FYR of Macedonia 2015.* European Commission, Brussels 2016.
- *Extending Equality: trade union actions to organize and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity.* ETUC. Brussels 2008.
- *First ENAR Ad Hoc Expert Group on Promoting Equality in Employment: Report.* Brussels 2009.
- Frketič, Vlasta; Persson P. Baumgartinger, *Transpesronen am österreichischen Arbeitsmarkt.* Dunaj 2008.
- *Good practice note. Non-discrimination and equal opportunity.* IFC 2006.
- Greif, Tatjana; Nataša Velikonja, *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: dobre prakse v Sloveniji.* Škuc, Ljubljana 2009.
- Greif, Tatjana, *Upravljanje različnostima pri zapošljavanju: priručnik i primeri dobrih praksi* Škuc, Ljubljana 2011.
- Greif, Tatjana; Nataša Velikonja, *Dobre prakse sindikalnega delovanja ranljivih skupin.* Škuc, Ljubljana 2012.

- *Human Rights and Business Pages. Non-discrimination and Equality.* Amnesty International, 2005.
- Huremović, Lejla (ur.), *Izvan četiri zida: priručnik za novinarke i novinare o profesionalnom i etičkom izvještavanju o LGBT temama.* Sarajevski otvoreni centar: Sarajevo 2012.
- *IFC's Good Practice Note on Addressing HIV/AIDS in the Workplace.* 2002.
- *Meeting the challenge of accession: Surveys on sexual orientation discrimination in countries joining the European Union.* ILGA-Europe: Brussels 2004.
- *ILGA-Europe Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe 2013.* ILGA. Europe, Brussels, 2013.
- Kotevska, Biljana, *Country Report 2013: The Former Yugoslav Republic of Macedonia. V: Report on measures to combat discrimination.* European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. Brussels, 2013.
- Kotevska, Biljana, *News report: LGBT persons in Macedonia seriously lacking protection against discrimination, access to justice and access to services.* European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. 10.6.2014.
- Kotevska Biljana, *News report: Annual report of CSOs Network highlights inefficiency of the national equality body.* European Network of Legal Experts in gender equality and non-discrimination. 11.6.2015.
- Kotevska Biljana, *News report: Equality Body and Civil Society Organizations join to make sure that sexual orientation and gender identity is regarded as a protection ground in Macedonia.* European Network of Legal Experts in gender equality and non-discrimination. 20.11.2015.
- Kotevska, Biljana, *News report: Appointment of new members of the equality body.* European Network of Legal Experts in gender equality and non-discrimination. 26.2.2016.
- Kotevska, Biljana, *News report: Study on Problems and Needs of LGBTI persons in the fields of Social Protection, Legal services and Police conduct.* European Network of Legal Experts in gender equality and non-discrimination. 15.3.2016.
- Larja, Liisa et al., *Discrimination in the Finnish labor market.* Helsinki 2012.
- Memeti, Albert, *Discrimination of Roma in the Labor market in Macedonia – challenges and perspectives.* 2014.
- *Methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policy in enterprises.* Oxford 2013.

- *Non-discrimination on the grounds of age in the field of employment and occupation.* Lefkosia 2010.
- *Putokaz za poslodavce u nediskriminaciji i poticanju raznolikosti na radnom mjestu.* HZZ Zagreb 2013.
- Quinn, Sheila; Birgit Hardt, *Going Beyond the Law: promoting equality in employment.* ILGA-Europe, Brussels 2005.
- Quinn, Sheila; Evelyn Paradis, *Going Beyond the Law: promoting equality in employment* ILGA-Europe, Brussels, 2007.
- Stateva, Milena et al., *Good practices in social inclusion through employment. Learning from Roma integration. Research and guidance on good practice for policy makers and practitioners.* London 2013.
- *Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws.* European Commission, Brussels 2007.
- White, Stephen; Lewis Turner; Maryam Al-Alami. *Engendered penalties. Transgender and transsexual people's experience of inequality and discrimination.* Equalities review 2007.
- Zarrehparvar Mandana (ur.), *Copenhagen Catalogue of Good Practices.* Danish Institute for Human Rights; World Outgames, Copenhagen 2009.

Корисни линкови:

International Labor Organization

<http://www.ilo.org>

UN Global Compact

<https://www.unglobalcompact.org>

Bussiness Europe

<https://www.businesseurope.eu>

Business for Social Responsibility

<https://www.bsr.org>

European Commission - Employment, Social Affairs & Inclusion

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>

European Parliament - Committee on Women's Rights and Gender Equality

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>

European Parliament - Committee on Employment and Social Affairs

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/empl/home.html>

Ethical Trading Initiative

<http://www.ethicaltrade.org>

ETUC European Trade Union Confederation

<https://www.etuc.org>

Оперативна програма за развој на човечките
ресурси 2007-2013 (ИПА компонента IV)

Договорна страна
Министерство за финансии
Централно финансирање и склучување договори

Корисник
Министерство за труд и социјална политика

Проектот го спроведуваат Студентски културен центар
ШКУЦ од Љубљана и Женска Алијанса од Скопје

