

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА
СЕКТОР ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

Прирачник за
ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

(примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација во Европската унија)

Подготвено од:

Џералдин Скалион консалтинг и Шила Роџерс

во соработка со:

Министерство за труд и социјална политика

Елена Грозданова, државен советник

Јована Тренчевска, советник

Министерство за правда

Љубица Караманди, соработник

Скопје, април 2010 година

ПРЕДГОВОР

Република Македонија е демократска и социјална држава во која сите пред законот се еднакви, а една од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија помеѓу останатото е и почитување на демократските принципи и човековите права.

И покрај тоа што постои сеопфатна законодавна рамка на анти-дискриминаторски прописи кои ја забрануваат дискриминацијата во одредени области на животот и истите обезбедуваат ефективна имплементација, сепак сознанијата укажуваат дека појавите на дискриминаторско однесување постојат и се најраширени во областите од општествениот живот кои се посебно значајни и чувствителни за остварувањето на правата на граѓаните.

Најзагрозена категорија од дискриминаторско однесување се лица од пониските социјални слоеви кои покрај незавидниот материјален статус, најчесто се и со пониско образовно ниво. Исто така, посебно загрижува тоа што жртви на дискриминацијата се и најранливите категории во општеството: деца, жени, стари лица, лица со инвалидност. Има укажувања и за дискриминација врз основа на етничка или верска припадност и политички определби.

Непосредната заштита на правата на граѓаните, вклучувајќи ја и заштитата од дискриминација, неминовно бара доследно остварување на уставната определба дека судовите во Република Македонија одлучуваат за заштитата на индивидуалните права и слободи на граѓаните. За таа цел нужно е пред се, комплетирање и зајакнување на легислативата како фундамент за ефикасно практично дејствување но и истовремено зајакнување на капацитетите на професионалците кои работаат во институциите на државно и централно ниво.

Со овој прирачник сакаме да ги зајакнеме капацитетите на професионалците од институциите во државата и истовремено да ја промовираме заштитата на човековите права, посебно на ранливите групи во согласност со прописите и добрите практики од државите членки на Европската унија. Исто така информациите поместени во овој прирачник ќе им помогнат и на граѓаните во Република Македонија да се заштитат од ограничувањата, злоупотребата и спречувањето во остварувањето на нивните права и слободи, а секако и да им помогне тие самите да си ги бранат и да ги штитат своите права и слободи.

Државен советник,
Елена Грозданова

Содржина

ПРВА ГЛАВА - ВОВЕД	9
ВТОРА ГЛАВА – КРАТКА ИСТОРИЈА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА И ОБЕДИНЕТИТЕ НАЦИИ.	11
2.1 Институции на Европската унија	11
2.2 Европски суд за правда (ЕСП).	11
2.3 Совет на Европа.	13
2.4 Конвенции на Обединетите нации	14
ТРЕТА ГЛАВА – ДЕЛОКРУГ И КОНЦЕПТИ	17
3.1 Делокругот на Европскиот закон за антидискриминација	17
3.2 Македонски закон за еднаквост	17
3.3 ЕУ директивите	18
3.4 Исклучоци	18
3.5 Нова предложена Директива за еднаков третман на страна од вработувањето	19
3.6 Сопствен делокруг на директивите	20
3.7 Концепти	20
ЧЕТВРТА ГЛАВА – ПОЛОВА ДИСКРИМИНАЦИЈА	29
4.1 Вовед во половата дискриминација	29
4.2 ЕУ директиви	29
4.3 Што претставува половата дискриминација?	30
4.5 Упатување на дискриминација	34
4.6 Исклучоци од принципот на еднаков третман	34
4.7 ДОБРА ПРАКСА НА РОДОВА ЕДНАКВОСТ	36
ПЕТТА ГЛАВА – ЕДНАКВА ПЛАТА.	43
5.1 Вовед во еднаква плата	43
5.2 ЕУ законот за еднаква плата	43
5.3 Што се подразбира под поимот плата?	44
5.4 Што подразбираме под поимот еднаква плата?	44
5.5 Препознавање на нееднаква работа/плата	44
5.6 Работа со еднаква вредност	46
5.7 Препознавање на работа со еднаква вредност:	46
5.8 Вообичаени оправдувања	47
5.9 ДОБРА ПРАКСА НА ЕДНАКВА ПЛАТА	50

ШЕСТА ГЛАВА – ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ИНВАЛИДИТЕТ . . .	53
6.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на инвалидитет	53
6.2 ЕУ закон	53
6.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на инвалидитет?	53
6.5 ДОБРА ПРАКСА	62
6.6 Закон за заштита од дискриминација врз основа на инвалидитет и добра пракса во Македонија	64
СЕДМА ГЛАВА – РЕЛИГИЈА ИЛИ УБЕДУВАЊЕ	65
7.1 Вовед во дискриминација врз основа на религија или убедување . . .	65
7.2 ЕУ закон	65
7.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на религија или убедување?	65
7.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман	70
7.5 ДОБРА ПРАКСА	71
7.6 Религиозни празници во 2010 година:	74
7.7 Дискриминацијата врз основа на религија или убедување и добрата пракса во Македонија	74
ОСМА ГЛАВА – СЕКСУАЛНА ОПРЕДЕЛБА	75
8.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на сексуалната определба . .	75
8.2 ЕУ закон	75
8.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на сексуална определба?	75
8.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман	78
8.5 ДОБРА ПРАКСА	80
ДЕВЕТТА ГЛАВА – ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТ	83
9.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на возраст	83
9.2 ЕУ закон	83
9.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на возраст?	83
9.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман	88
9.5 ДОБРА ПРАКСА	90
ДЕСЕТТА ГЛАВА – ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА РАСНО ИЛИ ЕТНИЧКО ПОТЕКЛО	93
10.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло	93
10.2 ЕУ закон	93

10.3 Делокругот на Директивата за расна еднаквост	93
10.4 Што претставува дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло?	95
10.5 Исклучоци од принципот на еднаков третман	98
10.6 ДОБРА ПРАКСА	100
ЕДИНАЕСЕТТА ГЛАВА – СПРОВЕДУВАЊЕ НА ДОБРА ПРАКСА	105
11.1 Лидерство и управување	105
11.2 Развивање на политика за еднакви можности	106
11.4 Консултација и вклученост	109
11.5 Како да се направат достапни информациите и услугите	110
11.6 Справување со малтретирањето и вознемирувањето	111
11.7 Набљудување на работната сила	112
ДВАНАЕСЕТТА ГЛАВА – КОНТАКТИ	115
Корисни меѓународни контакти за повеќе информации и ресурси	115
БЛАГОДАРНОСТ	117
АНЕКС 1	119
Родовата рамноправност во Република Македонија.	119

ПРВА ГЛАВА - ВОВЕД

Општ вовед во проектот и прирачникот

Овој прирачник има за цел на корисникот да му даде преглед на Законот за антидискриминација на ЕУ. Ова не е конечен водич за законот. Корисниците се советуваат да се повикуваат директно на ЕУ директивите и на судската пракса на Европскиот суд за правда како извор на Законот за антидискриминација на ЕУ.

Прирачникот е напишан за луѓе коишто не се правници и го опфаќа Законот за антидискриминација на ЕУ врз основа на пол, еднаква плата, инвалидитет, религија или убедување, сексуална определба, возраст и расно или етничко потекло. Делокругот на ЕУ законот е објаснет заедно со низа концепти за антидискриминација. Овие концепти се илустрирани со примери кои ни помагаат да разбереме на кој начин може да биде препознаено и третирано незаконското дискриминирачко однесување.

Главно основан на искуството на Обединетото Кралство, прирачникот обезбедува практично водење низ примери на добра пракса при применувањето на принципот на еднаков третман и недискриминација. На крајот од секоја глава дадени се особено добри примери, спроведени во пракса, кои се однесуваат на секоја од основите за дискриминација. Општ водич за добра пракса се јавува во единаесеттата глава.

Структура на прирачникот

Втората глава дава краток вовед во правната рамка и главните институции на Европската унија, Советот на Европа и Обединетите нации.

Третата глава општо ги објаснува концептите на антидискриминација. На корисниците наместо да им се повторува објаснувањето во секоја последователна глава, тие се упатени да се навратат на третата глава каде што ќе можат да го најдат општото објаснување. Во главите кои следуваат се наведени примери за примена на концептите во случај на секоја од основите за дискриминација.

Од четвртата до десеттата глава се покриени сите основи за дискриминација заштитени со Законот за антидискриминација на Европската унија; Законот и добрата пракса на еднаква плата се обработени во петтата глава.

Единаесеттата глава вклучува општ водич за стратегии и пристапи кои ќе им бидат од помош на организациите при справувањето со дискриминацијата и промовирањето на еднаквост.

Дванаесеттата глава обезбедува листа на меѓународни контакти и извори за понатамошни информации.

ВТОРА ГЛАВА – КРАТКА ИСТОРИЈА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА И ОБЕДИНЕТИТЕ НАЦИИ

2.1 Институции на Европската унија

Постојат четири основни институции во Европската унија. Тие се:

- Советот на Европската унија
- Европската комисија
- Европскиот парламент
- Европскиот суд за правда

2.2 Европски суд за правда (ЕСП)

ЕСП се наоѓа во Луксембург. Во него има по еден судија од секоја земја-членка и по осум главни адвокати-правни советници кои ги излагаат своите ставови во однос на случаите на ЕСП.

ЕСП се справува со:

- Барања за прелиминарна одлука. Кога националниот суд се сомнева во толкувањето или валидноста на ЕУ законот може да побара совет од ЕСП.
- Судски постапки поради неуспех да се исполни должност. Европската комисија или која било земја-членка можат да покренат судска постапка доколку имаат причина да веруваат дека некоја од земјите-членки не ги исполнува своите должности во согласност со ЕУ законот.
- Жалби за точки од законот во однос на судски одлуки донесени од страна на Првостепениот суд. Овој суд беше основан во 1989 година со цел да му го намали обемот на работа на самиот ЕСП.

За одлуките во ЕСП одлучува мнозинството без постоење на спротивставени мислења.

2.2.1 Општи принципи и извори на ЕУ законот

Изворите на ЕУ законот можат да се поделат на три категории:

- Основни извори – спогодби помеѓу земјите-членки и договори со трети земји;
- Секундарни извори – регулативи, директиви, одлуки, препораки и мислења;
- Други извори – општи законски принципи развиени преку судската пракса на ЕСП, како и упатства и резолуции.

ЕУ мора да делува во согласност со надлежностите кои ѝ се доделени со Спогодбите. Во областите кои не се единствено нејзина одговорност (односно,

кога таа одговорност ја дели со земја-членка), ЕУ може да преземе акција само доколку целите на таа акција не може да ги исполни самостојно земјата-членка. Ова се нарекува начело на субсидијарност.

При појава на конфликт, ЕУ има предност пред националниот закон на земјата-членка. Националните судови се должни во целост да ги почитуваат одредбите на ЕУ законот. Директивите поставуваат минимални барања и земјите-членки можат да спроведуваат закон и пракса и надвор од границите на директивите.

2.2.2 Европска повелба за основни права

Системот за човекови права при Европската унија ја вклучува Повелбата за основни права (Повелбата), како и директивите за антидискриминација (детално објаснето во следните глави на прирачникот).

Повелбата, којашто беше потпишана во 2000 година, прокламира низа граѓански, политички, економски и социјални права за европските граѓани и сите лица кои престојуваат во ЕУ.

Овие права се основаат особено на основните права и слободи признаени со Европската конвенција за човекови права, уставните традиции на земјите-членки на ЕУ, Социјалната повелба на Советот на Европа, Повелбата на заедницата за основните социјални права на работниците и други меѓународни конвенции на кои ЕУ или нејзините земји-членки се потписнички. Повелбата го надминува доменот на заштита на човековите права со тоа што е посветена и на посебно современи проблеми како биоетиката и заштитата на лични податоци.

Повелбата е вклучена во Уставот на ЕУ во согласност со Лисабонската повелба во декември 2009 година. Таа е законски врзана за земјите-членки (со исклучок на земјите-членки кои одлучиле да не учествуваат во истата). Повелбата забранува дискриминација основана на каква било основа како:

пол, раса, боја, етничко или расно потекло, генетски одлики, јазик, религија или убедување, политички или каков било став, припадност на национално малцинство, имот, раѓање, инвалидитет, возраст или сексуална определба.

Членот 7 од Европската повелба има основано механизам за суспензија на одредени права за сериозни и постојани прекршувања од страна на некоја земја-членка.

2.3 Совет на Европа

2.3.1 Кратка историја

Основан во 1949 година, Советот на Европа (Советот) се стреми да ги развие општите и демократските принципи во Европа кои се темелат на Европската конвенција за човекови права и други текстови за заштита на човековите права и слободи на поединецот.

Советот се наоѓа во Стразбур и се состои од 47 земји-членки, припаднички на европскиот континент. Република Македонија му се приклучи на Советот на Европа во 1995 година.

Основната цел на Советот е да создаде заедничка демократска и правна зона низ целиот континент, притоа гарантирајќи почитување на неговите основни вредности: човекови права, демократија и владеење на правото.

2.3.2 Европската конвенција за човекови права (ЕКЧП)

Во 1950 година, Советот ја создаде Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи којашто воспостави низа граѓански и човекови права. Македонија ја ратификуваше ЕКЧП на 10ти април 1997 година, со што се обврза да ги почитува нејзините одредби.

Примерок од ЕКЧП може да се преземе од интернет страницата на Советот на Европа: www.echr.coe.int/echr.

Членот 14 од ЕКЧП вклучува заштита од дискриминација при остварување на правата од Конвенцијата врз основа на пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или општествено потекло, во врска со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус.

Протоколот 12 на ЕКЧП ја проширува оваа заштита и забранува каква било јавна власт да го дискриминира врз горенаведените основи поединецот, во однос на уживањето на кое било законско право.

Поединците во Македонија чии права утврдени со ЕКЧП не биле испочитувани од страна на владини тела, можат да преземат акција за остварување на истите преку нивните национални судови. Доколку сите обиди за решавање на проблемот на домашен терен се покажале како неуспешни тие можат да ги обжалат на Европскиот суд за човекови права во Стразбур којшто го надгледува спроведувањето на ЕКЧП.

2.3.3 Европска социјална повелба (ЕСП)

ЕСП се однесува на социјалните и економските права како домување, здравство, образование, вработување, социјална и правна заштита, движење на лица и недискриминација. Македонија ја ратификуваше ЕСП во 2005 година.

Македонија и другите земји-членки на Советот на Европа му поднесуваат годишни извештаи на Европскиот комитет за социјални права (ЕКСП) којшто е одговорен за надгледување на усогласеноста на секоја од земјите со Повелбата.

Тужби за кршење на правата утврдени со Повелбата можат да се поднесат по пат на процедура за колективна жалба до ЕКСП.

Примерок од ЕСП и детали за жалбената процедура можат да се преземат од интернет страницата на Советот на Европа: www.coe.int/social_charter.

2.3.4 Одредби на ЕУ и Советот на Европа за антидискриминација

Преамбулите на ЕУ директивите за антидискриминација се однесуваат на принципите за почитување на човековите права и основни слободи коишто се загарантирани со Европската конвенција за човекови права, како и на универзалното право на еднаквост и недискриминација признаено со конвенциите на ОН. Европскиот суд за човекови права сè повеќе ги зема предвид судската пракса и принципите на ЕУ и ЕСП при донесувањето одлуки, и обратно.

2.4 Конвенции на Обединетите нации

Република Македонија ги ратификуваше следниве конвенции на ОН:

- Универзалната декларација за човекови права
- Конвенцијата за елиминирање на сите форми на расна дискриминација (ЦЕРД)
- Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жената (CEDAW)
- Конвенцијата за права на детето (КПД)
- Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (МПГПП)
- Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (МПЕСКП)
- Конвенциите на Меѓународната организација на трудот (МОТ); Примероци од конвенциите и повеќе информации се достапни на интернет страницата на МОТ: www.ilo.org
- Примероци од конвенциите на ОН можат да се преземат од интернет страницата на Обединетите нации: www.ohchr.org

2.4.1 Жалбени механизми

Поединците можат да покренат судска постапка поради прекршување на нивните права заштитени со изборните протоколи на некои од конвенциите, на пр. CEDAW, МПГПП и Конвенцијата за права на лицата со инвалидитет. Македонија го усвои изборниот протокол на CEDAW во октомври 2003 година и изборниот протокол на МПГПП во 1994 година.

Македонија ја потпиша, но сè уште не ја има ратификувано Конвенцијата за правата на лицата со инвалидитет и нејзиниот изборен протокол.

2.4.2 Ратификација

Кога една земја ратификува конвенција истата дава согласност дека ќе ги почитува нејзините одредби и дека ќе воспостави домашни мерки и законодавство во согласност со обврските и должностите наметнати од конвенцијата. Со ратификувањето на горенаведените конвенции на ОН, Македонија е обврзана да поднесува редовни извештаи до надзорните тела на ОН во врска со нејзиниот напредок при промовирањето или штитењето на правата заштитени со овие спогодби.

ТРЕТА ГЛАВА – ДЕЛОКРУГ И КОНЦЕПТИ

3.1 Делоокругот на Европскиот закон за антидискриминација

Еднаквоста е основното право кое се ноаѓа под заштита на ЕУ законот. Принципот на еднаквост подразбира дека дискриминацијата е забранета врз основа на пол, расно или етничко потекло, инвалидитет, возраст, сексуална определба, религија или убедување (заштитените основи).

Дискриминацијата врз основа на националност (т.е. помеѓу националностите на земјите-членки на ЕУ) е заштитена со Членот 12 од Договорот за основање на Европската заедница.

Земјите-членки на ЕУ мораат да го применуваат овој принцип во нивното домашно законодавство. Националните судови кога се соочуваат со домашното законодавство, коешто се коси со овој принцип, не мораат да го применуваат но мораат да го гарантираат општиот принцип на еднаквост и да се осигураат дека е ефикасен.

Принципот на еднаква плата за мажите и жените, еднаква работа или работа со еднаква вредност беше претставен со Членот 141 од Договорот за основање на Европската заедница. Тоа беше проследено со Директивата за еднаква плата и Директивата за еднаков третман, како и други ЕУ директиви во функција на заштита на основниот принцип на недискриминација врз основа на пол на работното место.

Членот 13 од Договорот за основање на Европската заедница ја овластува ЕУ да презема мерки против дискриминацијата врз основа на пол, расно или етничко потекло, религија или убедување, инвалидитет, возраст или сексуална определба. Мора да се напомене дека ЕУ законот не обезбедува заштита од дискриминација врз основа на политичка припадност или политичко мислење.

3.2 Македонски закон за еднаквост

Во моментот, март 2010 година, Република Македонија нема детална правна рамка за заштита на правата на граѓаните од дискриминација врз која било основа; во тек е разгледувањето на Предлог-законот за превенција и заштита од дискриминација. За повеќе информации по ова прашање, како и постоечката уставна и законодавна заштита, вклучувајќи го и Законот за еднакви можности на жените и мажите од 2006 година, контактирајте со Одделот за промоција на родова еднаквост, ул. „Даме Груев“ бр. 14, 1000 Скопје, е-маил: egrozdanova@mtsp.gov.mk, или jtrencevska@mtsp.gov.mk.

3.3 ЕУ директивите

Во овој прирачник детално се расправа за ЕУ директивите. Тие вклучуваат:

Основа	Делокруг	Име на директива
Пол	Пристап до вработување, стручно оспособување; работни услови	Директива за еднаков третман, види петта глава
Пол	Пристап до и снабдување со добра и услуги	Директива за добра и услуги, види четврта глава
Еднаква плата	Еднаква плата за мажите и жените, еднаква работа или работа со еднаква вредност	Директива за еднаква плата, види петта глава
Религија или убедување, инвалидитет, возраст и сексуална определба	Пристап до вработување, самовработување и професија (вклучувајќи и унапредување); пристап до стручно советување и оспособување; вработување и работни услови, вклучувајќи отпуштање од служба и исплата; членство во синдикални организации, организации на работодавци и професионални организации.	Директива за еднаквост при вработување, види шеста-деветта глава
Расно или етничко потекло	Пристап до вработување, самовработување и професија (вклучувајќи и унапредување); пристап до стручно советување и оспособување; вработување и работни услови, вклучувајќи отпуштање од служба и исплата; членство во синдикални организации, организации на работодавци и професионални организации; образование; социјална заштита, вклучувајќи социјална сигурност и здравствена заштита; социјални предности; пристап до добра и услуги достапни на јавноста, вклучувајќи и домување.	Директива за расна еднаквост, види десетта глава
Примероци од директивите можат да се преземат од интернет страницата на ЕУ: www.europarl.europa.eu		

3.4 Исклучоци

Секоја од директивите за антидискриминација исклучува бројни области од нејзиниот делокруг; овие исклучоци се однесуваат на сите заштитени основи. Онаму каде

што одредени исклучоци се однесуваат на одредени основи, истите се обработуваат детално во соодветните глави на прирачникот.

Директива за анти-дискриминација	Исклучоци
Член 3(1) од Директивата за еднаквост при вработување и Член 3(2) од Директивата за расна еднаквост	Разлики во третманот врз основа на националност; услови коишто се однесуваат на влезот и престојувањето на жителите на трета држава и лица коишто не поседуваат државјанство на територијата на земјите-членки на ЕУ, и на каков било третман којшто произлегува од правниот статус на засегнатите жители на третите земји и лица коишто не поседуваат државјанство.
Член 2(5) од Директивата за еднаквост при вработување	Мерките утврдени со националниот закон коишто, во демократско општество, се неопходни за јавната безбедност, за одржувањето на јавниот ред и превенција од криминални прекршоци, за здравствена заштита и заштита на правата и слободите на останатите.
Член 3(3) од Директивата за еднаквост при вработување	Исплатите од каков било вид обезбедени со државните планови или слично, вклучувајќи планови за социјална помош или социјална заштита.
Член 3(4) од Директивата за еднаквост при вработување	Не се однесува на вооружените сили само во однос на возраст и инвалидитет.
Директива за еднаквост при вработување, необврзувачки Рецитал 14	Старосната граница за пензионирање утврдена со националните одредби.
Директива за еднаквост при вработување, необврзувачки Рецитал 22	Националните закони за брачен статус и придобивките од истиот.

3.5 Нова предложена Директива за еднаков третман на страна од вработувањето

Во моментот, март 2010 година, постои предлог за нова директива со која ќе се забранува директна и индиректна дискриминација врз основа на религија или убедување, инвалидитет, возраст и сексуална определба надвор од полето на вработување. Дискриминацијата на овие основи ќе биде забранета од страна на јавниот и приватниот сектор во полето на социјалната заштита, вклучувајќи социјална безбедност и здравствена заштита, социјални предности,

образование и пристап до и снабдување со добра и услуги коишто ѝ се достапни на јавноста, вклучувајќи го и домувањето.

Линк до Предлогот за ЕУ директивата за имплементација на принципот за еднаков третман на лицата, независно од нивните религија или убедување, инвалидитет, возраст или сексуална определба.

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:DKEY=473800:EN:NOT>

3.6 Сопствен делокруг на директивите

Директивите забрануваат дискриминација од страна на поединците или правните лица во јавниот и приватниот сектор. Ова значи дека индивидуален сопственик на приватен бизнис сноси еднаква одговорност да не дискриминира на која било од заштитените основи како и владино тело, општинска организација или голема компанија.

Директивите ги штитат поединците од дискриминација. Како дополнување, Директивата за расна еднаквост ги штити законски вклучените групи коишто страдаат од дискриминација врз основа на расно или етничко потекло на нивните членови; на пример, кога на одредена група којашто ги застапува интересите на Ромите не ѝ е дозволено да закупи канцеларски простор поради расното или етничкото потекло на нејзините членови.

3.7 Концепти

Следува општ вовед во правните концепти на Законот за заштита од дискриминација. Подетално објаснување е дадено во главите коишто обработуваат по една различна основа.

3.7.1 Принцип на еднаков третман

Принципот на еднаков третман подразбира дека не смее да се врши директна или индиректна дискриминација на која било од заштитените основи. Кај општиот принцип постојат исклучоци во директивите, што значи дека помалку поволен третман е дозволив, но тие се мошне ограничени и се подетално разгледани во главите што следуваат.

3.7.2 Дискриминација

Дискриминација може да се јави при применувањето на различни правила во ситуации на споредување или кога исто правило се применува за различни ситуации. Да се дискриминира значи да се третираат луѓето поинаку кога не постои значителна разлика помеѓу нив, или да се третираат луѓе или ситуации

на ист начин кога тие, всушност, се поинакви, освен во случај на оправдана причина за истото.

3.7.2.1 Директна дискриминација

До директна дискриминација доаѓа кога некое лице е понеповолно третирано од друго, било или ќе биде во ситуација на неповолно споредување на која било од заштитените основи. Директната дискриминација во никој случај не може да биде оправдана, со исклучок на директната дискриминација врз основа на возраст (види деветта глава).

3.7.3 Пронаоѓање на лицето со кое се споредува дискриминираното лице

Тешкотијата при докажувањето на директната дискриминација лежи во тоа што треба да се открие кое е лицето на кое се заснова споредбата во ситуацијата на неповолно споредување. Доколку не е возможно да се пронајде вистинското лице на кое се заснова споредбата, може да се вметне „хипотетичко“ или „замислено“ лице на кое ќе се заснова истата.

3.7.4 Дискриминирачки основи што се темелат на интуитивна перцепција

Незаконска дискриминација е кога некое лице е неповолно третирано, бидејќи се верува дека истото ѝ припаѓа на одредена заштитена група, без оглед на тоа дали лицето навистина ѝ припаѓа на таа група или не. На пример, доколку некој е исфрлен од ресторан бидејќи сопственикот вели „Забрането услужување на Роми“, веројатно станува збор за директна дискриминација врз основа на расно или етничко потекло, без оглед дали лицето ѝ припаѓа на ромската националност или само неговиот изглед остава впечаток дека ѝ припаѓа.

3.7.5 Асоцијативна дискриминација

Директивите не дозволуваат лице коешто се поврзува со одредена група да биде неповолно третирано поради оваа асоцијација. На пример, на жена којашто била главната негувателка на нејзиниот син со посебни потреби не ѝ било дозволено да добие време за се погрижи за него, додека слични барања на нејзините колеги чии деца биле во одлична здравствена состојба им биле одобрени. Таа била неповолно третирана врз основа на инвалидитет, иако таа самата не била лице со посебни потреби.

3.7.6 Препознавање на директна дискриминација

При одлучувањето дали станува збор за појава на директна дискриминација запрашајте се:

- Дали има, имало или ќе има понеповолен третман на жена во споредба со маж (или обратно), или дали некој кој поседува особина што ѝ припаѓа на некоја од заштитените основи е споредуван со некој кој не ја поседува таа особина?
- Всушност, мора да постои понеповолен третман; не е доволно само тоа што подносителот на жалбата верува дека бил неповолно третиран. За суштинските прашања вообичаено одлучува судот.
- Дали ситуациите се споредливи?
- При споредбата помеѓу подносителот на жалбата и лицето за коешто се верува дека било подобро третирано релевантните околности треба да се еднакви, односно да не се разликуваат материјално; а самата споредба да биде непристрасна. На пример, доколку подносителот на жалбата е жртва на полова дискриминација клучно е третманот на истиот да биде спореден со третманот на некое лице од спротивниот пол коешто, на страна од половата разлика, ги дели истите релевантни околности и атрибути со подносителот на жалбата. Доколку не постои никој со кого извесна жена може да се спореди себеси, може да биде употребено измислено машко лице за споредба и таа може да расправа како работодавецот/давателот на услугата подобро го третираше лицето со коешто била споредувана. Во спротивно таа нема да биде заштитена со законот.
- Дали различниот третман е врз основа на полот?
- Мора да постои поврзаност помеѓу третманот што го добива жената и полот; полот мора да е важна или убедлива причина за третманот. Мотивираноста или намерата на работодавецот/давателот на услугата е незначајна.
- Дали различниот третман лежи на некоја од заштитените основи?
- Мора да постои поврзаност помеѓу третманот којшто го добива тужителот и заштитената основа – т.е. расно или етничко потекло, религија или убедување, инвалидитет, возраст или сексуална определба. Тоа значи дека расното или етничкото потекло, религијата или убедувањето, инвалидитетот, возраста или сексуалната определба мора да се важна или убедлива причина за третманот. Мотивираноста или намерата на работодавецот се незначајни.

3.7.7 Индиректна дискриминација

Индиректна дискриминација се случува кога навидум неутрална одредба, критериум или пракса ќе го стави лице кое ѝ припаѓа на заштитена група во ситуација на неповолно споредување, освен доколку тоа споредување не е објективно оправдано.

3.7.8 Објективна оправданост

Индиректната дискриминација може да биде оправдана доколку одредбата, критериумот или праксата за кои станува збор се објективно оправдани поради некоја оправдана цел и средствата за достигнување на таа цел се соодветни и неопходни. Сите оправданости се тесно протолкувани од страна на судовите; неопходно е тие да бидат поткрепени со доказ; оправданостите основани на чисти генерализации или долготрајни претпоставки ќе бидат третираны како неприфатливи.

а. Тест за објективна оправданост

Тестот за објективна оправданост е суштинско прашање во секој случај. Бараниот стандард на оправданост е повеќе објективен отколку субјективен. Не е доволно работодавецот само да покаже дека неговите причини биле прикладни.

Судот ќе биде задоволен доколку оправданоста подлегне на истрага за фактите на кои е основана. Не е доволно работодавецот да се потпира на општи претпоставки. Тој мора да прикаже дека причините на кои се потпира имаат неоспорна фактичка основа и дека биле неопходни за да ја оправда дискриминацијата која ја извршил.

б. Пропорционалност

При тестирањето на објективната оправданост судот, исто така, мора да го примени принципот на пропорционалност. Овој принцип бара да биде воспоставена објективна рамнотежа помеѓу:

- дискриминирачкиот ефект на одредбата, критериумот или праксата, од една страна, и
- разумните потреби на работодавецот или давателот на услугата, од друга страна.

Оправданоста може да биде неоспорна кога, на пример, работодавец поставува високи стандарди за писменост и одлично познавање на националниот јазик, бидејќи работното место за кое станува збор вклучува работни задачи за кои горенаведените вештини се неопходни; на пример, професор кој предава

некој јазик или уредник на весник. Како и да е, доколку работата вклучува физички труд ќе биде тешко да се оправда барањето за писменост и одлично познавање на јазикот.

Доколку не постои добра деловна причина или одредба на социјалната политика за применување на неутралната одредба, станува збор за незаконска индиректна дискриминација. (Види 3.7.10 „Соодветно и неопходно“)

3.7.9 Оправдана цел

Работодавец или давател на услуга може да има низа оправдани цели, како на пример деловни потреби или ефикасност. Целта мора да биде поткрепена со разумни потреби на работодавецот или давателот на услуга; аргументот дека недискриминирањето може да чини многу повеќе не е оправдана цел.

3.7.10 Соодветно и неопходно

Доколку наметнувањето на одредбата, критериумот или праксата значи дека членовите на некоја заштитена група се обесправени, тогаш работодавецот/давателот на услуга може да ја оправда својата постапка само доколку може да обезбеди доказ дека истата била соодветна и неопходна при постигнувањето на целта.

Работодавецот или давателот на услуга мора да обезбеди принцип на пропорционалност, т.е. да воспостави објективна рамнотежа помеѓу дискриминирачкиот ефект на одредбата и разумните потреби на бизнисот односно пружањето на услугата.

При исправното постигнување на рамнотежа работодавецот/давателот на услуга треба:

1. да го земе предвид бројот на луѓе – т.е. жени и мажи, луѓе со инвалидитет, припадници на различни религии или етнички групи итн., кои веројатно ќе страдаат како резултат на дискриминирачките услови;
2. да направи квантитативна проценка т.е. колкава штета/разочарување ќе предизвика, и колку долго ќе се чувствуваат последиците од направената штета;
3. да се запраша дали постои поинаков, недискриминирачки начин за постигнување на истата цел.

Работодавецот/давателот на услуга мора да докаже дека дискриминирачките одредба, критериум или пракса се оправдани. Според законите на Обединетото Кралство поставен стандард за доказ е воспоставувањето на „рамнотежа на веројатности“ т.е. доказ дека е поверојатно одредбата и сл. да е оправдана.

Колку подискриминирачки е ефектот од одредбата, толку потешко ќе му биде на работодавецот/давателот на услуга да ја оправда.

3.7.11 Реални професионални барања при вработување

Поинаков третман основан на особина која се однесува на која било од заштитените основи не се смета за дискриминација во случаи кога природата на засегнатите работни активности или контекстот во кој истите се вршат - како на пример особина којашто подразбира реално и одлучувачко професионално барање - се темели на оправдана цел и барањето е пропорционално.

Тоа значи дека работодавецот може да избере лице за извесно работно место, каде што во зависност од природата на работата или контекстот во којшто се врши истата лицето ќе има извесна особина која се однесува на пол, расно или етничко потекло, инвалидитет, религија или убедување, сексуална определба или возраст, под услов да има оправдана цел за изборот и барањето да е пропорционално. На пример, законски е оправдана одлуката на режисер да избере актер со африканско потекло за потребите на улогата на Нелсон Мандела со цел да постигне автентичност.

Одамна втемелените претпоставки за типот на лице пожелно за извршувањето на одредена работа нема автоматски да бидат во согласност со овој тест и можеби ќе треба да се преиспитаат.

3.7.12 Вознемирување

Под вознемирување се подразбира појава на непожелно однесување кон некоја од заштитените основи со цел да се наруши достоинството на одредено лице и да се создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување. Не е важно дали вознемирувањето е со умисла доколку истото нарушува нечие достоинство и создава заплашувачко и сл. опкружување.

Вознемирувањето вклучува повеќе видови на непожелно, т.е. навредливо, заплашувачко или вознемирувачко однесување. Тоа може да подразбира намерно малтретирање кое е очигледно или насилно, но и ненамерно или суптилно и подмолно. Тоа вклучува прекари, исмејување, погрдни имиња или друг вид на однесување чија почетна намера можеби не била да биде злобно, но во секој случај истото е вознемирувачко. Истото може да се однесува на заштитената основа на поединецот (раса, пол, инвалидитет итн.) или на заштитената група со која поединецот комуницира. Тоа може да применува кај вообичаеното однесување коешто, на пример, толерира раскажување на шеги за луѓе со инвалидитет, хомосексуалци итн.

Примери за такво однесување се посочени во главите што следуваат со дополнително објаснување за секоја основа. Не е неопходно да се идентификува лицето со кое се врши споредбата при проценката за утврдување на појава на незаконско вознемирување.

Директивата за еднаквост при вработување и Директивата за расна еднаквост наведуваат дека концептот на вознемирување може да биде дефиниран во согласност со националните закони и пракса на земјите-членки.

3.7.13 Сексуално вознемирување

Сексуалното вознемирување претставува каква било форма на непожелно физичко, вербално, невербално или физичко однесување од сексуална природа, со цел да се наруши достоинството на одредено лице, посебно при создавањето на заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување. Не е потребна намера за нечие вознемирување доколку вознемирувачкото однесување нарушува нечие достоинство.

3.7.14 Виктимизација

До виктимизација доаѓа кога одредено лице е неповолно третирано или страда, бидејќи покренало жалбена или судска постапка со цел да спроведе еднаквост или недискриминација. Земјите-членки мораат да поседуваат законски мерки со цел да ги заштитат луѓето од виктимизација. На пример, за незаконска дискриминација се смета доколку работодавецот одлучи да отпушти некого, бидејќи тоа лице сведочело во полза на свој колега при тужбата за дискриминација.

3.7.15 Упатување на дискриминација

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира врз која било од заштитените основи е незаконски. Лицето кое упатува на дискриминација може, исто така, да одговара за незаконска дискриминација. На пример, сопственик на продавница го упатува неговиот менаџер да не вработува лице помладо од 25 години, бидејќи тој верува дека истото нема да биде доволно зрело за да се справува со муштериите.

3.7.16 Разумни услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет

Директивата за еднаквост при вработување признава дека потребата од разумни услови и капацитети на работното место игра значајна улога за лицата со инвалидитет во борбата дискриминација што се врши врз нив. Директивата

бара од работодавците да преземат соодветни чекори за овозможување на пристап и учество во работата на лицата со инвалидитет, како и да им овозможат унапредување или обука, освен доколку тоа не би му наметнало „диспропорционален товар“ на работодавецот; на пример, работодавецот може да обезбеди знаковен толкувач за да му овозможи обука на својот вработен со трајно оштетен слух.

3.7.17 Делокруг на заштитата од дискриминација при вработување и обука

Забраната за дискриминација при вработување и обука се однесува на приватниот и јавниот сектор, без оглед на големината на компанијата. Се однесува на:

- сите професии;
- вработените или самовработените лица;
- кандидатите за работно место;
- хонорарните работници и работниците со полно работно време, без оглед на видот на договор за вработување, вклучувајќи ги работниците на одредено време и сезонските работници;
- практикантите и почетниците;
- агенциите за вработување;
- телата во чија надлежност спаѓа доделувањето на квалификации, овластувања или дозволи;
- сите форми на стручно оспособување, без оглед на тоа дали тоа ќе се одвива на работното место или во рамките на високообразовни институции итн.;
- членувањето во синдикати;
- стручни тела – на пример, лекарски здруженија или здруженија на архитекти итн.

Според необврзувачкиот Рецитал 17 од Директивата за еднаквост при вработување заштитата од дискриминација не подразбира дека луѓето кои не се компетентни, способни и достапни да извршуваат суштински функции на своето работно место или да посетуваат обука мора да бидат вработени, задржани на работа или унапредени од страна на работодавците или обучувачите. Горенаведеното не вклучува предрасуда кон должноста на работодавецот или обучувачот да обезбеди разумни услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет.

3.7.18 Префрлање на товарот на докажување

Честопати е тешко да се набави доказ за дискриминација. Според директивите, штом веќе еднаш подносителот на жалбата приложил факти од кои може да се претпостави дека се извршила дискриминација, обвинетото лице за истото

треба да обезбеди докази дека не дошло до прекршување на принципот на еднаков третман.

3.7.19 Позитивна акција

Директивите посочуваат дека за постигнувањето на потполна еднаквост во пракса ќе биде потребно повеќе од забрана за сегашната или идна дискриминација. Тие им дозволуваат на земјите-членки да воведат специфични мерки за спречување или компензација за неповолностите од кои страдаат групите создадени врз основа на пол, расно или етничко потекло, религија или убедување, инвалидитет, сексуална определба или возраст. На пример, доколку жените никогаш не биле ангажирани да извршуваат одредени видови на работа, би можела да им се понуди обука за позитивна акција со цел да им се помогне да се подготват за таквиот вид на работа. Во позитивната акција, исто така, спаѓаат и дополнителни, планирани, определени чекори во потрагата по кандидати за вработување - на пример лица со инвалидитет – како огласувањето на слободните работни места на разни начини преку кои ќе се информираат и охрабрат да се пријават лицата со инвалидитет.

Примерите за позитивна акција во овој прирачник се основаат на претпоставката дека Законот во Македонија е усвоен, што ќе дозволи понатамошно покренување на позитивна акција од страна на работодавците или давателите на услуги.

3.7.20 Повеќекратна дискриминација

Некои луѓе искусуваат неповолност на комбинација од заштитени основи. Терминот повеќекратна или интерсекционална дискриминација се однесува на дискриминацијата која се трпи поради две или повеќе основи, на пример, врз основа на раса или пол, од коишто произлегува дискриминацијата на жените со африканско потекло; или раса и возраст, со којашто се обесправени младите мажи со африканско или карибско потекло; или пол и возраст, со којашто само помладите жени се вработуваат како телевизиски водителки. Рециталот 3 од Директивата за еднаквост при вработувањето посочува дека жените се чести жртви на повеќекратна дискриминација.

Примери на повеќекратна дискриминација

Хотел одбива барање за работа од човек со африканско потекло кој се пријавува за работното место собар. Хотелот вработува жени со африканско потекло и мажи кои ѝ припаѓаат на белата раса како собари. Кандидатот со африканско потекло е одбиен поради претпоставката дека е многу веројатно дека ќе краде од гостите или хотелот. Причината за овој помалку поволен третман не е расата или полот на кандидатот, туку претпоставката основана на комбинацијата од особини кои припаѓаат на неговите пол и раса.

ЧЕТВРТА ГЛАВА – ПОЛОВА ДИСКРИМИНАЦИЈА

4.1 Вовед во половата дискриминација

Во оваа глава е обработена половата дискриминација во рамките на ЕУ законот. Заштитата од полова дискриминација се однесува подеднакво на мажите и жените; таа исто така се однесува и на дискриминацијата која произлегува од промената на полот со започнувањето на постапката за промена на полот од страна на трансвеститот¹ и по промената на истиот врз основа на полот на лицето.

4.2 ЕУ директиви

Половата дискриминација при вработувањето и стручното оспособување, како и при набавувањето на добра и услуги е забранета со следните Европски директиви:

- Директивата 2006/54/ЕС за Европскиот парламент и Советот од 5ти јули 2006 година за имплементацијата на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професијата - „ревидираната Директива“.

Директивата на Советот 2002/73/ЕС како дополние на Директивата на Советот 76/207/ЕЕС 1976 за имплементација на принципот на еднаков третман на мажите и жените во однос на вработување, стручно оспособување и унапредување, како и работни услови - „Директивата за еднаков третман“.

Директивата на Советот 2004/113/ЕС за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во однос на пристап до и снабдување со добра и услуги - „Директивата за добра и услуги“.

4.2.1 Директивата за еднаков третман

Принципот на еднаков третман подразбира дека не смее да постои дискриминација врз основа на полот, без разлика дали станува збор за директна или индиректна, во однос на брачниот или семејниот статус. Директивата забранува директна или индиректна полова дискриминација во јавниот или приватниот сектор, вклучувајќи ги јавните тела, во однос на:

- а. пристапот до вработување, самовработување и професија, вклучувајќи унапредување;
- б. пристапот до стручно оспособување;
- в. вработувањето и работните услови, вклучувајќи и отпуштање од работа;

¹ Поимот трансвестит се однесува на лица коишто чувствуваат припадност кон полот спротивен на оној којшто го добиле со своето раѓање.

- г. членувањето во синдикални здруженија или организации на работодавците.

4.2.2 Директивата за добра и услуги

Директивата за добра и услуги се однесува на сите кои испорачуваат добра и услуги достапни за јавноста; таа забранува директна или индиректна дискриминација во јавниот и приватниот сектор, вклучувајќи ги и јавните тела, на пример, пристап до места за одмор и рекреација, хотели, ресторани, осигурителни/финансиски услуги или здравствени услуги.

Посебни правила се наменети за областа на осигурувањето – со употребата на полот како фактор при пресметката за премиите и добивките не се постигнува разлика во индивидуалните премии и добивки. Како и да е, некои од исклучоците при употребата на различни актуарски податоци врз основа на пол – како, на пример, фактот дека просечно жените живеат подолго од мажите – се дозволени. Трошоците за бременост и породување не можат да влијаат на индивидуалните премии и добивки.

Директивата за добра и услуги не вклучува добра и услуги за приватна употреба и не се однесува на медиумските содржини и рекламирањето, или на образованието.

4.3 Што претставува половата дискриминација?

4.3.1 Директна полова дискриминација

Дефиниција

Директната полова дискриминација се јавува кога одредено лице е понеповолно третирано од останатите врз основа на полот, односно било или ќе биде изложено на ситуација на неповолно споредување. Таа вклучува понеповолен третман кога се работи за брачен или семеен статус.

Примери на директна полова дискриминација:

- На градежна инженерка ѝ е одбиено барањето за работа во градежната индустрија, бидејќи сопственикот има застарени сфаќања дека тоа е „машка работа“ која е несоодветна за жени. Градежниот инженер не се соочува со оваа предрасуда и не е третиран понеповолно при конкурирањето за работното место.
- Жена е отпуштена од работа поради нејзината бременост. Незаконски е да се отпушти вработена бидејќи е бремена или истата да се испрати

како технолошки вишок или да се искористи нејзиното заминување на породилно отсуство за да се оправда нејзиното отпуштање.

- На кандидатка за време на интервјуту за работа ѝ се поставуваат прашања за нејзините домашни обврски и грижата за нејзините деца, додека на кандидат никогаш не му се поставуваат истите. Потоа, мажот се смета за подобар кандидат за тоа работно место од жената. Работодавецот носи одлука која се темели на дискриминаторската претпоставка дека жената нема да биде способна да ја извршува работата.
- Мажите мораат да платат за да влезат во дискотека, додека за жените влезот е слободен.

4.3.2. Индиректна полова дискриминација

а. Дефиниција

Индиректната полова дискриминација се јавува кога жените и мажите се навидум третирани еднакво, но ефектот од одредени барања, услови или практики наметнати од страна на работодавецот или давателот на услуги ги ставаат жените или мажите во неповолна положба. Иако се чини дека барањето подеднакво се однесува на мажите и жените, праксата покажува дека жените секогаш се ставени во понеповолна положба, бидејќи тие не се во состојба да му излезат во пресрет на барањето.

Освен доколку барањето не е објективно оправдано (т.е. поткрепено со доказ) со оправдана цел и средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни, горенаведеното се смета за незаконска индиректна дискриминација.

Овие концепти се подетално објаснети во третата глава, види 3.7.7 – 3.7.10.

б. Примери:

- Кога треба да се испраќаат работници како технолошки вишок, работодавецот прво ги одбира хонорарните работници наместо работниците со полно работно време. Бидејќи постојат повеќе жени хонорарни работници отколку мажи, оваа пракса претставува непропорционално штетно влијание врз жените. Освен доколку работодавецот може да ја оправда оваа негова пракса таа се смета за незаконска индиректна полова дискриминација.
- Полициските сили имаат поставено стандарди за назначување на полицајци, кандидатите мораат да бидат високи најмалку 1.78 см. Ова барање се однесува подеднакво на сите кандидати, но бидејќи жените кои одговараат на тоа барање се малкубројни. Тоа има непропорционално штетно влијание врз жените и освен доколку не е оправдано се смета за незаконско.

в. Примери за оправдана индиректна дискриминација при вработување:

- На една компанија ѝ беше дозволено да го одбие барањето за хонорарно извршување на рецепционерска работа од страна на вработена по нејзиното породилно отсуство поради тоа што нејзиното работно место бара континуитет и познавање на муштериите, и неопходно е истата да биде информирана, искусна рецепционерка со полно работно време.
- На казненопоправна установа ѝ беше дозволено да одбие да го одбие барањето за хонорарна работа од страна на жена по нејзиното породилно отсуство поради недостаток на средства и ресурси. Иако работодавецот го разгледа нејзиното барање и ѝ даде соодветна работна понуда за да ѝ излезе во пресрет, понудата беше одбиена од страна на персоналот. Постоеја економски препреки за да ѝ се овозможи на жената партнер во работата, како и фактот дека со тоа би дошло до намалување на буџетот.

г. Примери за оправдана индиректна дискриминација при снабдување со добра и услуги:

Дозволено е да се снабдуваат со добра и услуги ексклузивно или првенствено припадниците на еден пол, но под услов за тоа да постои оправдана цел и средствата за достигнување на истата да се соодветни и неопходни.

Оправданите цели вклучуваат:

а. Обезбедување засолништа за заштита на жртвите на полово насилство од ист пол;

б. Заштита на приватноста (како во случај кога некое лице нуди сместување

- во одреден простор од неговиот дом) и пристојноста (на пример, во сауни
- или во случаи кога станува збор за чувствителни прашања во однос на
- културните разлики, на базени и други места за спортување);

в. Промовирање на полово еднаквост или еднакво третирање на интересите

- на мажите или жените (на пример, снабдување само на лицата од еден пол
- поради безбедносни причини, како посебни такси услуги за жени, или
- спротивставување на ефектите од стереотипите кои се однесуваат на
- жените (или мажите), на пример, авто-школа во која работат инструкторки
- или курс за готвење наменет само за мажи со деца;

г. Слобода на здружување (во случаи на членување во приватни клубови

- наменети за лица од ист пол);

д. Организирање на спортски активности (на пример, спортски настани

- во кои учествуваат лица од ист пол).

Директивата, исто така, гарантира дека принципот на еднаков третман при снабдувањето со добра и услуги не подразбира дека секогаш треба да се обезбедат подеднакви понуди за мажите и жените, сè додека припадниците на еден пол не се привилегирани во однос на снабдувањето.

4.4 Вознемирување и сексуално вознемирување

Според Директивата за еднаков третман и Директивата за добра и услуги незаконската дискриминација вклучува: 1) вознемирување врз основа на полот и 2) сексуално вознемирување. Горенаведените во никој случај не можат да бидат оправдани. Спротивставувањето или потчинувањето на половата дискриминација не се важни при одредувањето дали половата дискриминација којашто била извршена е незаконска.

4.4.1 Вознемирување врз основа на полот

Под вознемирување се подразбира појава на непожелно однесување врз основа на полот на одредено лице со цел да се наруши неговото достоинство и да се создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување.

4.4.2 Сексуално вознемирување

Сексуалното вознемирување претставува каква било форма на непожелно физичко, вербално, невербално или физичко однесување од сексуална природа, со цел да се наруши достоинството на одредено лице и да се создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување.

Главната разлика помеѓу вознемирувањето врз основа на полот и сексуалното вознемирување лежи во тоа што во случаи на вознемирување врз основа на полот лицето е неповолно третирано, бидејќи тој или таа е маж односно жена. Во случај на сексуално вознемирување, пак, жртвата е подложена на непожелно сексуално наметнување, или, на пример, виновникот бара сексуални услуги преку своето однесување.

Примерите за сексуално вознемирување вклучуваат:

- Физичко однесување кое подразбира непожелно сексуално наметнување коешто може да рангира од непосакуван допир, галење или штипкање до физички напад;

- Вербално однесување кое подразбира непожелно сексуално наметнување, предлози или вршење притисок за сексуална активност, навредлив флерт, инсинуации или непристојни забелешки;
- Невербално однесување кое подразбира прикажување на порнографски фотографии или пишани материјали кои сугерираат на секс, провокативно гледање, свиркање или гестикација што сугерира на секс.

4.5 Упатување на дискриминација

а. Дефиниција

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира, директно или индиректно, претставува незаконска дискриминација според Директивата за еднаков третман и Директивата за добра и услуги.

б. Примери:

- Менаџер во компанија за изнајмување на возила го упатува персоналот да не изнајмува скапи возила на жени, бидејќи тој е уверен дека жените се лоши возачи и дека со тоа компанијата се изложува на ризик за оштетување на возилата. Менаџерот и персоналот кривично ќе одговараат за незаконска полова дискриминација.

4.6 Исклучоци од принципот на еднаков третман

Постојат неколку ограничени исклучоци од принципот на еднаков третман на мажите и жените. Тие вклучуваат:

- Одреден пол како реално професионално барање
- Заштита при бременост
- Позитивна акција

4.6 1. Полот како реално професионално барање

Во поглед на пристапот до вработување и обуки кои водат до вработување, Директивата за еднаков третман гарантира дека поинаквиот третман кој се темели на каква било особина основана на пол нема да биде сметан за дискриминација во случаи кога таа особина ќе биде сметана за неопходна поради природата на засегнатите работни активности или контекстот во кој се вршат истите - на пример, кога особината подразбира реално и одлучувачко професионално барање, се темели на оправдана цел и барањето е пропорционално.

Примери:

- Акушерка, поради чувствителноста која игра важна улога во односот меѓу акушерката и пациентката.

- Во женските затвори се вработуваат жени чувари, а во машките затвори мажи чувари.
- Актерки, манекенки или фотомодели.
- Свештеници или свештени лица.

Целосната забрана за вработување на жени во вооружените сили не се смета за оправдана, иако некои од земјите-членки имаат силни контрааргументи дека на жените треба да им биде забрането да делуваат во специјални борбени единици, како што се единиците коишто учествуваат во диверзантски операции.

4.6.2. Заштита при бременост

Преземањето на мерки за заштита на жените, посебно кога станува збор за бременост или мајчинство, не се коси со принципот на еднаков третман. Според ЕСП „оправдана е заштитата на биолошката состојба на жената за време на бременоста и по неа, сè додека нејзините психички и умствени функции не се вратат во нормала по породувањето; потоа, оправдана е заштитата на посебниот однос помеѓу мајката и нејзиното дете за време на периодот по породувањето, со тоа што истиот однос се поштедува од повеќекратниот товар којшто произлегува од истовременото барање на работа“.

Постојат други ЕУ директиви чија цел е подобрувањето на безбедносните и здравствените услови на работното место, како и заштитата на психичката и умствената состојба на бремените работнички и работничките кои штотуку се породиле или се доилки. Работничките права на овие жени се недвосмислено заштитени, посебно нивното право на истото работно место или работно место слично на него, со подеднакво поволни работни услови и придобивки од какви било подобрувања на работните услови до кои дошло за време на нивното отсуство.

4.6.3 Позитивна акција

Со цел да обезбедат потполна еднаквост помеѓу мажите и жените, на земјите-членки им е дозволено да преземат посебни мерки со кои ќе се спречат или компензираат непогодностите поврзани со полот. Види параграф 4.7.2 подолу.

Додека националните мерки во врска со пристапот до вработување им даваат посебна предност на жените во однос на зголемувањето на нивната конкурентност на пазарот на трудот и здобивањето со кариера рамноправно со мажите, правилата кои гарантираат апсолутен и безусловен приоритет на закажувањето на работна средба или унапредувањето на жените или мажите се незаконски.

4.7 ДОБРА ПРАКСА НА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

4.7.1 Флексибилна работа

а. Што претставува флексибилната работа?

Флексибилната работа му овозможува на вработениот да ги прилагоди неговото работно време и локацијата на неговото работно место. Таа му овозможува полесно да ги комбинира неговите приватни и работни обврски и е од посебна корист кога истиот сноси одговорности на родител и згрижувач. Флексибилната работа понекогаш се смета за помош при постигнувањето на рамнотежа за подобра работа/подобар живот. Често е сфатена како нешто коешто претежно се однесува на жените, но важно е флексибилната работа да им стане достапна и на двата пола.

Флексибилната работа придонесува работодавците да вработат и задржат способни луѓе. Истражување во Обединетото Кралство² покажа дека работниците кои имаат флексибилна работа се чувствуваат попродуктивни и мотивирани од оние чијашто работа не е флексибилна, што значи, постојат добри деловни причини за флексибилна работа.

б. Примери на флексибилна работа:

Важно е да се одлучи каков вид на флексибилна работа е најдобра за организацијата. На пример, доколку поголемиот дел од вработените ја услужуваат јавноста, невозможно е тие нивната работа да ја извршуваат од дома. Доколку нивната работа вклучува работење со компјутери, во тој случај изводливо е тие работните обврски да ги извршуваат од нивниот дом.

Некои од примерите за тоа се:

- Поделбата на работа – при што двајца вработени делат едно работно место;
- Хонорарната работа;
- Работењето од дома;
- Договорените часови – на пример, распределба на бројот на работни часови во четири наместо пет дена;
- Работа во избран период од денот – работење додека децата се на училиште и неизвршување на работните должности за време на празници
- Флексибилното работно време му нуди можност на вработениот да си избере почеток и крај на работното време, сè додека секојдневно ги одработува „клучните часови“ и го почитува договорениот број на работни часови во неделата или месецот. Така, на пример, под поимот

² Истражување за семејствата во работен однос – www.diversityworksforlondon.com

„клучни часови“ може да се подразбира работењето од 10:00 до 16:00 часот, односно вработениот еден ден да работи од 08:00 до 17:00 часот, а друг ден од 10:00 до 18:00 часот.

в. Спроведување на флексибилната работа

Политиката на флексибилна работа ќе биде најефикасна доколку постои „култура“ во организацијата во која се применува, посебно кога лидерите на организацијата се поддржувачи на истата. Дел од клучните чекори кои ќе придонесат за нејзиното спроведување се:

- Откривањето каков вид на флексибилна работа е најдобра за вашата организација;
- Развивање на политика и упатства за спроведување на истата;
- Запознавање на вработените со политиката и можностите кои ги нуди флексибилната работа;
- Обучување и помагање на вашите менаџери како да се справуваат со барањата за флексибилна работа;
- Надгледување кои вработени ги користат можностите што ги нуди флексибилната работа, а кои не ги користат и да се обидете да дознаете која е причината за тоа, а доколку е потребно и да ја прилагодите политиката.

г. Практични примери на флексибилна работа

Ресторанот Мекдоналдс го претстави Договорот за пријатели и семејство којшто дозволува два члена од исто семејство или пријатели кои работат во истиот ресторан да се менуваат на работа по потреба без претходна најава.³

Групацијата ТИФ, која организира активности за одмор и рекреација, ја применува флексибилната работа со цел да ја поттикне мотивираноста на персоналот до максимум и да ги достигне нејзините деловни цели. Тие разговараа со вработените и одлучија да ги прилагодат политиките на нивните потреби наместо да очекуваат вработените да ги прилагодат нивните животи на бизнисот. Тие се служат со најразлични методи на флексибилна работа, вклучувајќи хонорарна работа, флексибилно работно време, работење од дома, менување на смени и едногодишно платено отсуство, и сите тие методи се покажаа како успешни.⁴

4.7.2. Позитивна акција

Позитивната акција подразбира преземање на правни чекори за помош на жените (или мажите) со цел да се надминат ефектите од минатите непогодности

³ Комисијата за еднаквост и човекови права; Упатство за подобро работење: флексибилност за вршителите на сите видови на работа

⁴ www.businesslink.gov.uk

и дискриминација, и да се спречи тековното дискриминирачко однесување. Таа може да се преземе со цел да им се помогне на жените да се здобијат со вештините и експертизата кои им се потребни за еднаква конкурентност при вработување или унапредување. Позитивната акција оди во прилог на одредена група којашто традиционално била помалку застапена, односно таа да се постави на иста почетна линија како и останатите со цел да можат рамноправно да се натпреваруваат.

Позитивната акција може да послужи за охрабрување на жените да ги искористат можностите за посетување на обука, стекнување на работно искуство, или пријавување за работно место на коешто биле помалку застапени. Важно е да се запомни дека кога се избира лице за работно место, тоа треба да биде сторено на недискриминирачки начин.

На голем број на работодавци не им е јасно што им е законски дозволено да прават, а што не. Сите во организацијата е потребно да знаат какви мерки се преземаат и со која цел - за да не дојде до појава на огорченост кај останатите поради тоа што се случува, како и да веруваат дека жените се подобро третирани отколку што навистина се.

Врвни совети за позитивна акција:

- Откријте каде жените се помалку застапени во организацијата. Дали е тоа во повисокото раководство или, пак, во одредени струки или специјалистички професии?
- Појаснете им на сите зошто сакате да преземете акција за справување со помалата застапеност.
- Разговарајте со персоналот и синдикалните здруженија за вашите планови за позитивна акција и причините за истата.
- Надгледувајте ги резултатите од позитивните акции за да се уверите дека се ефикасни и сè уште неопходни.
- Примери за дел од мерките за позитивна акција може да вклучуваат:
 - Вклопување во работата;
 - Заменување на работните места;
 - Програми за развој за стекнување на вештините на повисокото раководство;
 - Обуки за личен развој наменети за градење на доверба, самодоверба и планирање на кариера;
- Прилагодување на работните услови во согласност со одговорностите на жените како родители односно згрижувачи, итн.

За понатамошни информации погледнете ги:

- Препораката на Советот на Европската комисија A4/635/ЕЕС 1984 за промовирање на позитивна акција за жените; и
- Водичот за позитивна акција и еднакви можности при вработување (Европска комисија, 1988 година) СВ 48 87 524.

4.7.3 Недискриминачка регрутација и селекција на кадри

Важно е кога вршите регрутација на кадри или унапредување на вработените во вашата организација истите да ги изведете на недискриминачки начин. Тоа ќе ви помогне да го изберете најсоодветното лице за работното место.

Треба да поседувате добри политики и процедури за регрутација на кадри и да спроведете обука за одговорните за селекцијата на луѓе за истите да знаат како да го сторат тоа без да извршат дискриминација врз машките или женските кандидати.

Врвни совети за регрутација и селекција на кадри

Следуваат врвни совети кои ќе ви помогнат исправно да ја извршите регрутацијата на кадри:

- Поседувајте политика за регрутација на кадри во која ќе биде истакнат начинот на регрутирање или унапредување на луѓе.
- Анализирајте ја работата и идентификувајте ги вештините и искуството потребни за добро извршување на истата.
- Не се потпирајте на карактерни или физички особини или, пак, непотребни квалификации.
- Имајте јасен опис за сите работни места, како и за работните должности на одредено лице.
- Огласувајте ги работните места масовно со цел да привлечете соодветно квалификувани мажи и жени.
- Погрижете се огласите да не содржат неправедено обраќање во однос на полот или возраста.
- Апликациите треба да содржат барања само за информации неопходни за праведна селекција.
- Дозволете во потесен избор да влезат кандидати кои не ги исполнуваат сосема наведените критериуми за работното место.
- Обучете некого да врши селекција или да интервјуира кандидати со недискриминачки методи на селекција.
- Доколку применувате тестирање како дел од регрутацијата на кадри, погрижете се истото да не ги доведе во понеповолна положба женските или машките кандидати.

- Фаќајте прибелешки за време на секоја фаза од процесот на интервјуирање за да бидете во можност да им дадете повратна информација на кандидатите доколку тие тоа го побараат од вас.

За да избегнете пристрасност кон одреден пол за време на интервјуто, сите ваши прашања треба да се однесуваат на работното место за коешто лицето конкурира:

- Не поставувајте прашања за:
 - брачниот статус на кандидатот;
 - неговата возраст;
 - домашните обврски;
 - дали кандидатот планира да се венча;
 - дали кандидатот планира да има деца;
 - што мисли нивниот сопружник/партнер за нивното пријавување за работното место;
 - дали е бремена;
 - колку долго планира да се задржи на тоа работно место.

За понатамошни информации за праведна регрутација и упатување на добра пракса види:

- Diversity Works for London www.diversityworksforlondon.com
- Флексибилна работна рамка за регрутација на кадри, развој и обука
- Праведно составен прашалник
- Комисија за еднаквост и човекови права, Велика Британија (КЕЧП)
- Законик за пракса за полова дискриминација
- Комисијата за еднаквост на Северка Ирска www.equalityni.org
- Отстранување на пристрасноста кон одреден пол за време на регрутација и селекција – клучни препораки, 2003 година
- Законик за пракса за отстранување на пристрасноста кон одреден пол за време на регрутација и селекција, 1995 година

4.7.4 Справување со сексуалното вознемирување

Сексуалното вознемирување на работното место може да се одрази негативно на жртвата или организацијата. Тоа може да води до намалена продуктивност, зголемена отсутност, болест и губиток на добри работници.

Повисокото раководство во организацијата треба да се изјасни дека вознемирувањето е неприфатливо и дека нема да биде толерирано, а за истото дека ќе бидат спроведени сериозни мерки и може да биде третирано како дисциплинарен прекршок. Оваа обврска треба да им се соопшти на сите вработени, вклучувајќи ги и луѓето кои ѝ се придружуваат на организацијата. Таа треба да

биде вклучена во политиката која јасно ги истакнува начините за справување со сексуално вознемирување.

Бројни важни акции ќе ѝ бидат од помош на вашата организација при справувањето со сексуалното вознемирување на работното место:

- Развијте политика и процедури за справување со жалби;
- Замовете ги вработените да ги изложат нивните ставови за политиката и потоа споделете ја со сите;
- Доколку постои синдикално здружение нека ви помогне да ја промовирате политиката;
- Обврзете се на брзо справување со жалбите во согласност со процедурите наведени во политиката;
- Осигурајте се дека лицето кое ги изготвува жалбите за сексуално вознемирување не е жртва на истото (види трета глава, XX страница погоре);
- Создадете процедури кои ќе им помогнат на луѓето да ги решат проблемите неформално, доколку тоа е прикладно;
- Доколку неформалниот пристап е несоодветен треба да имате достапни процедури за формално испитување на проблемот, со определена временска рамка за истите;
- Понудете ѝ поддршка на жртвата на сексуално вознемирување, како на пример, доверливо советување;
- Исто така, може да биде од корист понудената поддршка за вработен кој извршил сексуално вознемирување со цел да му се помогне да сфати дека таквото однесување е неприфатливо;
- Обучете некој од организацијата чијашто работа е да ги испитува жалбите за сексуално вознемирување;
- Обучете ги раководителите на секторите да препознаат сексуално вознемирување и да му пружат поддршка на малтретираното/вознемируваното вработено лице.

Понатамошни информации и упатства можат да се најдат на: www.stopvaw.org.

4.7.5 Бременост и мајчинство

Бременоста не е болест, така што жената не станува одеднаш помалку способна да ја извршува својата работа.

Жената има право да не биде третирана понеповолно бидејќи е бремена и треба да ѝ бидат понудени подеднакви можности за обука и унапредување како и на останатите, како и да ги задржи старите работни должности и одговорности. На работодавците не им е дозволено да отпуштат жена поради

нејзината бременост или проблеми во врска со бременоста или породилното отсуство. .

Врвни совети за бременост и мајчинство:

- Обезбедување на отсуство за постпородилна нега.
- Боледувањето поради бременост бележете го одделно од боледувањето од други причини.
- Погрижете се бремените вработени и оние на породилно отсуство да ги разберат во целост правилата кои се однесуваат на соопштувањето на работодавецот за нивната бременост и нивните планови за враќање на работа.
- Работодавецот и вработената треба да дискутираат како најдобро да го организираат работното време за време на бременоста и за враќањето на работа со цел и двете страни да бидат задоволни.
- Треба да се обезбедат флексибилни работни можности за вработените кои се изложени на терапии за плодност.
- Одржувајте контакт со вработените кои се на породилно отсуство со цел да ги информирате што се случува на работното место.

Студија на случај: План за менторство на мајчинството – Шкотски парламент⁵

Целта на овој проект е да им се помогне на вработените за време на и по нивното породилно отсуство. Тоа вклучува назначување на ментори за пружање на поддршка. Тие, исто така, основаат „мрежа за мајчинство“ којашто е отворена за персоналот којшто учествува во проектот, односно за мајките и оние жени кои планираат семејство. Тоа нуди можност за дискусија околу тоа како да се урамнотежат домашните и работните одговорности, како и за справувањето со предвидените задачи на работното место.

Придобивките коишто бремените вработени ги добиваат од овој проект вклучуваат:

Специјализирана поддршка за време на бременоста и породилното отсуство;

- Зголемена самодоверба;
- Зголемена мотивираност;
- Зголемено задоволство при извршувањето на работните обврски;
- Можности на мрежно поврзување;
- Пронаоѓање на рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот.

⁵ Комисија за еднаквост и човекови права www.equalityhumanrights.com

ПЕТТА ГЛАВА – ЕДНАКВА ПЛАТА

5.1 Вовед во еднаква плата

Принципот на еднаква плата е дел од основите на кои се темели Европската заедница и ја отсликува нејзината цел за основање на заеднички пазар, општествен напредок и подобрување на животните и работните услови на работниците ширум Европа. Со него се гарантира дека дискриминирачката пракса на некоја од земјите-членки нема да ѝ даде конкурентска предност на истата, на пример, експлоатација на жените како евтина работна сила.

5.2 ЕУ законот за еднаква плата

Членот 141 од Договорот за основање на Европската заедница (ЕЗ) и Директивата на Советот 75/117/ЕЕС (Директивата за еднаква плата) го воведуваат принципот на еднаква плата, еднаква работа, односно работа со еднаква вредност за мажите и жените работници. Членот 141 има директно влијание на земјите-членки, што подразбира дека индивидуалните работници можат да поднесат жалби за еднаква плата против работодавците од приватниот и јавниот сектор до националните судови, дури и доколку домашното законодавство не содржи такво право. Еднаквата плата е право на индивидуалните работници и не може да се користи при справувањето со структурната нееднаквост во случаи како недоволна платеност на жените во одредени професии или сектори.

Жените ширум Европа се поподложни од мажите „во однос на наоѓање во неповолна положба на пазарот на труд, па пример, како резултат на честата појава на несигурни договори, недоброволна хонорарна работа, постојана разлика во платата (17,6% просечно) со реперкусии врз нивната животна заработувачка, заштита на социјалната помош и пензиите, што придонесува кон ризикот за зголемување на стапката на сиромаштија, посебно кај пензионираните лица”.⁶

Законот за еднаква плата се однесува на нееднаквата платеност на мажите и жените работници којашто е основана на полова дискриминација. Во случаи кога мажите и жените извршуваат еднаква работа тие имаат право на еднаква плата, освен доколку работодавецот не приложи валидна, недискриминирачка причина за разликата во платите којашто нема да биде основана на пол. На пример, дозволено е маж да биде подобро платен од жена кога истиот извршува поширок спектар на работни одговорности од жената.

6 Вработување, социјални работи и еднакви можности - Извештај на ЕК за еднаквост помеѓу жените и мажите — 2010 година

5.3 Што се подразбира под поимот плата?

Плата е вообичаената основица или минимална дневница, или каква било парична добивка којашто работникот ја остварува преку неговиот работодавец, директно или индиректно врзана за неговата работа, исплатена во готовина или на каков било друг начин. Таа подразбира вообичаена плата и платен одмор, можности за поседување на акции, провизија, бонуси, паричен надоместок за технолошки вишок, компензација за неправедно отпуштање, паричен надоместок за работа во смени, паричен надоместок за прекувремена работа, платено боледување, платено породилно отсуство, пензии, дополнителни бенефиции како здравствено осигурување, службено возило, попуст за јавен превоз, котизација за обуки итн.

Заштитата што ја нуди Член 141 се однесува само на платата, но не и на другите договорени ставки како, на пример, работните услови или правото на одмор. Таа не ги вклучува паричните надоместоци од страна на работодавецот кои се предвидени со државното социјално осигурување. Тие прашања се под надлежност на Директивата за еднаков третман, види четврта глава.

5.4 Што подразбираме под поимот еднаква плата?

Директивата за еднаква плата појаснува дека принципот на еднаква плата значи отстранување на половата дискриминација во однос на сите аспекти и услови на паричниот надоместок за иста работа којашто ја вршат мажите и жените, односно за работа со иста вредност.

Пример:

- Ускратувањето на правото на пензија на работничките, бидејќи истите извршуваат хонорарна работа, се смета за прекршување на принципот на еднаквост.

5.5 Препознавање на нееднаква работа/плата

Две работни места се исти доколку се од иста или слична природа. При одлучувањето дали тие се слични по природа треба да процениме колкава е разликата помеѓу нив, колку често се јавуваат и дали се важни за условите за работа на поединецот. Доволно е да се разгледуваат работните места во целост наместо детално да се разгледуваат работните задачи кои ги вклучуваат истите. Некои принципи за разгледување вклучуваат:

5.5.1 Природа на работните активности што секој вработен треба да ги изврши:

- Кои се специфичните барања кои ги носи работното место?

Дали мажите и жените работат во исти простории и имаат исто работно време?

Дали извршуваат дополнителни или поинакви должности?

Дали постои повисок степен на одговорност?

- Дали е потребен работник или работничка за сносење на повисок степен на одговорност? На пример, постар и помлад чиновник не сносат исти работни одговорности иако извршувале еднакви работни задачи, бидејќи на мажот му биле доверени парчиња вредни помеѓу 5 и 1000 евра, а на жената парчиња коишто не биле повредни од 2.50 евра. Последиците од евентуална грешка кои би ги сносел мажот се далеку поголеми од оние кои би ги сносела жената, па оттаму нивната работа не е еднаква.

5.5.2 Барања за обука:

Стручната обука и квалификациите не секогаш се фактор за оправдување на разликата во платата. На пример, жените психотерапевти со соодветна диплома за завршено високо образование не извршуваат иста работа со повисоко платените мажи доктори кои работат како психотерапевти и извршуваат низа дополнителни работни задачи, па мораат да прикажат поголемо знаење и вештини.

Додека обуките и квалификациите не секогаш се одлучувачки фактор при одредувањето дали станува збор за вршење на еднаква работа, во пракса, кај повеќето случаи тие немаат значително влијание врз квалитетот на работата на поединецот и неговите работни методи.

5.5.3 Работни услови:

Физичка сила – разликата во физичката сила која е потребна за извршувањето на одредена работа може да биде од практична важност, но исто така може и да биде поткрепа на нееднаквоста помеѓу мажите и жените работници.

Работодавецот треба да изврши проценка колку често работното место вклучува кревање на тешки работи и колку напор, сила и способност се потребни да се вложат од страна на жената работничка.

5.5.5 Класификација на работата

Класификацијата на работата игра споредна улога. Фактот дека две работни места спаѓаат во иста категорија според склучениот колективен договор не значи дека тие подразбираат „еднаква работа“ или „работа од еднаква вредност“. Дали истите се еднакви зависи од посебните барања кои ги носи секоја од нив.

5.6 Работа со еднаква вредност

Принципот на еднаква плата за работа со еднаква вредност има цел да го исправи потценувањето на работните задачи коишто ги извршуваат жените, а се со еднаква вредност во поглед на барањата со оние кои ги извршуваат мажите. Еднаквата вредност вклучува споредба на работата на мажите и жените работници во однос на вложениот труд, способностите и одлуките. Работните места не мора да бидат слични за да имаат еднаква вредност.

Примери:

- Акушерките од државното здравство бараат нивната работа подеднакво да се вреднува како онаа на мажите болнички техничари.
- Готвачите помошници кои се задолжени за подготвување на училишни оброци бараат работата да им биде сметана како еднаква со работата на уличните хигиеничари и градинарите.
- Логопедите бараат работата да им биде сметана како еднаква со работата на клиничките психолози.

5.7 Препознавање на работа со еднаква вредност:

Долунаведените фактори се само дел од факторите кои помагаат при одредувањето дали две работни места се со еднаква вредност:

- Вештини и знаење – знаењето е неопходно, а покрај него се бара и степен на искуство, понатамошен професионален развој и способност за водење и објавување на истражувања.
- Одговорност – барања за лична одговорност, но и одговорност кон другите, опремата, професорските должности, финансиските или какви било други извори.
- Планирање и донесување на одлуки – способност за разумно расудување, изготвување на анализи или потреба да се работи самостојно или под надзор.
- Умствен напор – ниво на концентрација и точност.
- Физички фактори и фактори на опкружување – вклучувајќи физички напор, работни услови и опасности на работното место.

5.8 Вообичаени оправдувања

5.8.1 Пазарни сили

Општа причина за различната платеност на мажите и жените работници е пазарната каматна стапка која ја носи работното место. Според судовите, различната платеност може да биде објаснета и оправдана со потешкотиите кои произлегуваат од потребата за регрутирање на кадри и задржувањето на истите. Во секој случај, различната платеност треба да е објективно оправдана и не смее да се потпира на полови стереотипи. Таа мора да произлегува од вистинска деловна потреба и настанатата дискриминација мора да е прикладна и неопходна. Види трета глава, параграф 3.7.7 – 3.7.10 каде што се наоѓа дефиницијата за концептот на објективна оправданост.

Пазарните сили не можат да се користат за одбрана при жалбите, освен доколку работодавецот не обезбеди конкретен доказ за повисоката платеност на лицето со кое се врши споредбата.

Примери:

- Откако беше понудена протетичната услуга во Националниот здравствен систем (НЗС) во Шкотска, на протетичарите од приватниот сектор, коишто се приклучија кон новата услуга, им беше понудена повисока плата отколку на оние коишто веќе работеа во НЗС. Мошне кусиот рок за регрутирање на доволен број на протетичари ја оправда различната платеност во прилог на протетичарите од приватниот сектор.
- Различната платеност може да биде оправдана во случаи кога работодавецот мора да посвети повеќе време со цел да регрутира работници коишто ќе имаат полно работно време, а притоа ќе бидат согласни своите работни задолженија да ги извршуваат сè до 01:00 часот по полноќ, за разлика од оние чиешто работно време секогаш трае до 20:00 часот.
- Пазарната каматна стапка за, претежно женскиот, персонал задолжен за училишните оброци беше под влијание на преубедувањата за вредноста на традиционалната „женска работа“. Жените ги исполнуваа своите задолженија во согласност со нивните родителски должности и не можеа да најдат посоодветна и подобро платена работа на пазарот на трудот. Системот на плаќање беше оцрнет поради половата дискриминација и повисоката платеност на жените во однос на мажите во случајов се смета за неоправдана. Тој го поткопа принципот на еднаква плата со намера да ја продолжи дискриминацијата својствена за пазарот на трудот.

5.8.2 Хиерархија

Работодавецот може да побара да ја одбрани различната платеност на мажите и жените работници врз основа на искуство или стаж во компанијата. Покачувањата на платата следуваат врз хиерархиска основа, доколку тоа е во тесна врска со напредувањето во кариерата, или моменталното подобрување во однос на вршењето на некоја работна должност.

Во пракса, покачувањата на платата коишто произлегуваат од стажот во компанијата и бенефициите за долг стаж може да вродат со дискриминација на жените за коишто, најчесто, се својствени прекините во работата како резултат на родителската грижа и семејните одговорности.

Доколку работодавецот се потпира на хиерархиската поставеност и/или искуството како оправдување при жалбата за еднаква плата, од тоа би произлегле следниве прашања:

- До кој степен се важни квалификациите кога станува збор за работното место?
- Дали искуството на лицето со кое се врши споредбата претставувало фактор при одлучувањето истиот да биде вработен?
- Дали подносителката на жалбата го стекнала потребното искуство преку стручни обуки и доколку е така, до кој степен таа го достигнала нивото на лицето со коешто се споредува?
- Која е старосната граница на групата која поднесува жалби (на пример, административниот персонал) и групата со која се врши споредбата (на пример, технички секретари)?
- Дали постои несразмерност во просечната плата на групата која поднесува жалби и групата со која се врши споредбата?
- Дали статистиките укажуваат дека повеќе жени отколку мажи ѝ припаѓаат на оштетената група?
- Доколку хиерархиската поставеност не игра целосна улога при разликата во платата, тогаш колкава е нејзината улога?
- Дали бил направен обид за проценка на влијанието на искуството стекнато преку хиерархија или вредноста на истото во однос на бизнисот на работодавецот?
- Дали постои каков било доказ дека работодавецот се соочува со потешкотија да го задржи искусниот персонал?

5.8.3 Планови за оценување

Традиционално, работите од ист вид се третираат како работни места со еднаква вредност поради истите оценки со коишто се здобиле со планот за проценка на работното место, или поради тоа што тие работни места се сметаат

за еднакви во рамките на организацијата. Каква било разлика во просечната плата на мажите и жените во рамките на исплатата на работа од ист вид или степен бара објаснување. Исто така, доколку работните места се исти, но се поинаку оценети, основата за тоа мора да е транспарентна и оправдана.

Работодавецот може да побара да ја одбрани различната платеност на мажите и жените работници со изговорот дека истата се должи на плановите за оценување. Доколку се земе предвид дека шемата за исплата се спроведува врз основа на објективни критериуми (како вештина, способност и искуство) и се применува независно од полот, различната платеност би била основана при жалбата за еднаква плата.

5.8.4 Ограничувања на буџетот

Некои работодавци можеби ќе се обидат да аргументираат дека тие не можат да си дозволат да ја плаќаат подносителката на жалбата повеќе, дури и ако таа извршува исти работни должности како нејзиниот колега со кого била споредувана. Во секој случај, ЕСП нагласува дека доколку ограничувањата на буџетот можат да ја оправдаат индиректната дискриминација, тогаш тоа би значело дека жалбата за еднаков третман може да варира во согласност со состојбата на јавните финансии на земјите-членки. Оттаму, одбраната нема да биде успешна доколку не постојат други причини кои ќе ја оправдаат разликата во платите.

5.8.5 Колективно преговарање

Не е невообичаено за организација да има одделни начини за одредување на висината на платата и условите за преговарање со различни групи или работници. Работодавец може да побара да ја одбрани различната платеност при жалбата поднесена од страна на член на една преговарачка страна која посочува лице со кое се врши споредбата, врз основа на тоа што разликата во плата се должи на фактот дека за нивната плата било преговарано во одделни преговарачки структури. Доколку подносителот на жалбата е во можност да докаже дека исходот од начинот за одредување на висината на платата, произлезен од преговарањето, може да има негативно влијание на повеќе припадници од ист пол, одбраната ќе биде неуспешна. Како доказ за ова ќе бидат потребни статистички податоци.

5.8.6 Обука и квалификации

Работодавец може да побара да ја одбрани различната платеност врз основа на тоа што лицето со кое се врши споредбата е поквалификувано од поднесувачот на жалбата. Ова може да послужи како веродостоен доказ доколку

работодавецот може да демонстрира дека квалификациите на коишто тој инсистира се важни за ефикасно извршување на работните задачи.

Пример:

- Вработените коишто посетиле стручна обука добиле покачување на платата. Обуката ја посетиле главно мажи, што автоматски подразбира ставање на работничките во неповолна положба. Работодавецот морал да го оправда критериумот за избор на посетители на стручнатата обука со демонстрирање дека тоа било неопходно за извршувањето на посспецифични должности.

5.9 ДОБРА ПРАКСА НА ЕДНАКВА ПЛАТА

5.9.1 Листа за еднаква плата

Комисијата за еднаквост и човекови права во Велика Британија (КЕЧП) создаде серија на Листи за еднаква плата во пракса.

Тие се достапни на: www.equalityhumanrights.com.

Листите вклучуваат упатства за:

- оценување и еднаква плата;
- почетна плата;
- плата и напредок;
- плата врз основа на вршењето на работните должности;
- пазарните сили и платата;
- платата и етничката припадност; како и
- бенефиции и еднаква плата.

Долунаведеното е прилагодено на Врвните совети за еднаква плата од листата на КЕЧП:

1. Бидете запознаени со Директивата за еднаква плата на ЕУ и запомнете дека и под заштита на други директиви овозможено им е на вработените да поднесат жалба за дискриминација доколку се нееднакво третирани во однос на нивната плата врз која било основа како, на пример, етничкото потекло или инвалидитетот. Зошто да не ги земете предвид и другите основи за нееднаква платеност покрај полот?

2. Погрижете се сите ваши вработени, вклучувајќи ги и менаџерите или синдикалните здруженија, да го разберат системот на плаќање и начинот на којшто се пресметува висината на платата што ја добиваат.

3. Поедноставете ги работите со користење на само еден систем на плаќање. Некои од работодавците имаат одделен систем за луѓето со повисоки оценки, но тоа само непотребно дополнително ги комплицира работите.

4. Анализирајте ги работните места на објективен начин, посветувајќи внимание само на вештините и барањата коишто се неопходни за вршењето на работните должности, и кога ќе планирате да воведете промени во системот на плаќање имајте предвид како тие ќе влијаат на мажите и жените, како и останатите групи на вработени.

5. Бидете внимателни колку ќе бидете дискретни со менаџерите при одлучувањето за платата и наградувањето на луѓето кои се под нивна надлежност. На пример, постои можност да произлезат проблеми при наградувањето на одредени работници за нивните заслуги. Набљудувајте какви одлуки носат менаџерите.

6. Проверете ги почетните плати – на новите вработени или на поодамна вработените работници за кои се менува износот на платата – и уверете се дека не постојат неоправдани разлики помеѓу мажите и жените или други групи на вработени.

7. Набљудувајте како напредуваат мажите и жените во однос на износот на нивните плати и истражувајте доколку откриете дека едните напредуваат со поголема брзина од другите.

8. Спроведувајте редовни проверки за да се уверите дека системот на плаќање е сè уште наградувачки каков што и првично бил замислен да биде. На пример, внимавајте на бонусите или други видови на награди за добро извршените работни задачи кои се доделуваат на годишно ниво, наместо да го менувате системот на плаќање врз основа на учинокот на вработените. Тие мора да се доделуваат врз основа на тоа колку добро некој си ја врши работата.

5.9.2 Модел на политика за еднаква плата⁷

Овој модел на политика е преземен од Законикот за применување на еднаква плата создаден од поранешната Комисија за еднакви можности на Велика Британија. Тие одговорности на Комисијата се преземени од страна на Комисијата за еднаквост и човекови права на Велика Британија.

⁷ Законик за применување на еднаква плата при Комисија за еднакви можности, 2003 година.

Види: www.equalityhumanrights.com

Модел на политика за еднаква плата

(Име на работодавецот) разбира дека еднаквата плата за мажите и жените е со право заштитена со Европскиот закон (додадете Македонскиот закон доколку е прикладно).

Во интерес на *(име на организацијата)* е да обезбеди фер и праведен систем на плаќање. Важно е нашите вработени да имаат доверба во процесот на отстранување на пристрасноста кон еден пол, па оттаму ние сме посветени на соработката со признаените синдикални здруженија *(доколку тоа е прикладно)*. Исто така, посветени сме и на добрата деловна пракса на охрабрување на синдикатот/претставниците на вработените да преземат акција со цел да биде обезбедена еднаква плата.

Веруваме дека со отстранувањето на пристрасноста кон еден пол во нашиот систем на плаќање испраќаме позитивна порака до нашиот персонал и нашите клиенти. Логично е добар бизнис да поседува фер и транспарентен наградувачки систем кој ќе биде од помош при контролирањето на трошоците. Веруваме дека избегнувањето на неправедната дискриминација ќе го засили моралот, а оттаму и ефикасноста.

Нашите цели се:

- отстранување на какви било нефер, неправедни или незаконски практики коишто влијаат на платата; и
- преземање на соодветни мерки за отстранување на недостатоците.

Ние ќе:

- извршиме ревидирање на еднаквата плата за моментално ангажираниот персонал и почетната плата за новиот персонал, вклучувајќи ги и вработените кои се на породилно отсуство, оние со прекини во кариерата, или оние со нестандартни договори;
- планираме и спроведеме чекори во соработка со синдикатот/претставниците на вработените;
- обезбедиме обуки и упатства за оние кои се задолжени за одредувањето на платата;
- ги информираме вработените како овие практики функционираат и на кој начин се одредува нивната плата. На жалбите за еднаква плата ќе им дадеме приоритет;
- Во соработка со синдикатот/претставниците на вработените набљудувачот ќе прави статистики на годишно ниво.

ПОТПИС _____ *(име на работодавецот и адреса на организацијата)*

За понатамошни информации прочитајте го Кодот на пракса за спроведување на еднаква плата за работа со еднаква вредност за жените и мажите на Европската комисија COM (96) 336.

ШЕСТА ГЛАВА – ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ИНВАЛИДИТЕТ

6.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на инвалидитет

Во оваа глава е обработена дискриминацијата врз основа на инвалидитет во рамките на ЕУ законот.

6.2 ЕУ закон

Директната и индиректната дискриминација врз основа на инвалидитет при вработувањето и стручната обука е забранета со Директивата 2000/78/ЕС (Директивата за еднаквост при вработување) во однос на:

а. условите за пристап до вработување, самовработување и професија,

- вклучувајќи ги и критериумите за селекција, условите за регрутирање на кандидати и унапредување;

б. пристапот до стручно советување или оспособување, вклучувајќи го и

- искуството стекнато преку пракса;

в. вработувањето и работните услови, отпуштањето од служба и исплатата;

г. членството во синдикални организации, организации на работодавци и

- професионални организации.

Директивата за еднаквост при вработување им дозволува на земјите-членки да ги исклучат вооружените сили од општиот принцип на недискриминација врз основа на инвалидитет. Рециталот 18 не ги обврзува вооружените сили, полицијата, казнените установи и итните служби да регрутираат луѓе кои не поседуваат капацитет да се справат со работните задачи, што може да влијае на делувањето на истите.

Во моментот, март 2010 година, заштитата против дискриминацијата врз основа на инвалидитет е ограничена на проблеми во однос на вработувањето. ЕУ предлага да се воведат нова директива која ќе заштити и други области освен вработувањето, вклучувајќи ги снабдувањето со добра и услуги, образованието, домувањето итн.

6.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на инвалидитет?

Директивата за еднаквост при вработување не го дефинира поимот инвалидитет, ниту пак дава упатства кои лица треба да бидат заштитени од дискриминација врз основа на инвалидитет. Македонија може да ги продлабочи минималните барања поставени од директивата при бранењето на овие концепти во рамките на нејзиниот национален закон.

Според ЕСП, Директивата за еднаквост при вработување, исто така, треба да ги штити луѓето кои се директно дискриминирани или вознемирувани, не врз основа на нивниот инвалидитет, туку бидејќи се споредувани со лице со инвалидитет.

6.3.1 Значењето на поимот инвалидитет

ЕСП го дефинира инвалидитетот како „ограничување коешто произлегува од физичко, умствено или психолошко нарушување и кое го попречува учеството на засегнатиот поединец во професионалниот живот. Со цел истото да му припадне на концептот на „инвалидитет“ треба да биде проценето како долготрајно ограничување“.

а. Физички, умствени или психолошки нарушувања

Според ЕСП, инвалидитетот претставува физичко, умствено или психолошко нарушување. Физичките нарушувања можат да подразбираат нарушувања на сетилата, на пример видот и слухот, срцево заболување, шеќерна болест, епилепсија, парализа на екстремитетите итн.

Умствените нарушувања можат да подразбираат потешкотии при учењето, дислексија, Алцхајмерова болест итн.

Психолошките нарушувања можат да вклучуваат нарушено ментално здравје и состојби како шизофренија, депресија, агорафобија итн.

Дефиницијата на ЕСП е сосредоточена на здравствениот статус или нарушување на поединецот, а не на чинот на дискриминација којшто произлегува од истиот⁸.

б. Ограничување

Според ЕСП концептот на „боледување“ подразбира „инвалидитет“, и Директивата за еднаквост при вработување не ги штити работниците од дискриминација врз основа на инвалидитет штом добијат каква било болест. Ова ги исклучува од заштита краткорочните болести кои не оставаат трајни последици.

⁸ Погледнете ја дискусијата за овие концепти во публикацијата на Европската комисија: Законот за недискриминација на лицата со инвалидитет при Европската унија, Анализа на Законот за недискриминација во и надвор од рамките на полето на вработување од страна на Европската мрежа на судски експерти од областа на недискриминацијата, Лиса Вадингтон и Ана Лосон; Луксембург: Канцеларија за публикации на Европската унија ISBN 978-92-79-13617-7

в. Долготрајност

Со цел ограничувањето да се вклопува во концептот на „инвалидитет“, истото мора да трае долго време.

Не постои појаснување на поимот долготрајност.

Според Законот против дискриминација врз основа на инвалидитет усвоен во 1995 година во Велика Британија, за лице со инвалидитет се смета „лице кое има физичко или умствено нарушување што има значителен и долгорочен негативен ефект врз неговата способност да извршува нормални секојдневни активности“. Долгорочен ефект подразбира дека ефектот од нарушувањето мора веќе да трае или да продолжи да трае најмалку 12 месеци.

д. Попречено учество

Директивата за еднаквост при вработувањето му придава важност на прилагодувањето на работното место кон потребите на лицето со инвалидитет; па оттаму учеството на работното место мора да биде попречено од инвалидитетот подолг временски период.

6.3.2 Директна дискриминација

а. Дефиниција

Ова се случува кога некое лице е понеповолно третирано од друго, било или ќе биде доведено во ситуација на неповолно споредување врз основа на инвалидитетот.

б. Примери:

- Обуките на работното место се одржуваат во салата за состаноци на вториот кат од зградата. Зградата нема лифт и работникот кој користи инвалидска количка е исклучен од обуката.
- Жена со трајно оштетен вид не е предвидена за работно место кое подразбира работа со компјутери. Работодавецот погрешно претпоставува дека лицата со трајно оштетен вид не можат да се служат со компјутери и не прави обиди да го разгледа подетално нарушувањето на жената. Работодавецот ја третира жената понеповолно од останатите со тоа што не ја зема предвид за тоа работно место. Тој нема да се води по истата претпоставка доколку стане збор за лице без инвалидитет.
- Маж со инвалидитет кој користи инвалидска количка се пријавува за работа. Тој е во состојба да ја извршува работата, но работодавецот мисли дека инвалидската количка ќе претставува пречка во канцеларијата. Тој

го доверува работното место на друго лице кое не е посоодветно за работното место, но не користи инвалидска количка.

6.3.3 Индиректна дискриминација

а. Дефиниција

Индиректната дискриминација врз основа на инвалидитет се случува кога навидум неутрална одредба, критериум или пракса го става или ќе го стави некое лице со инвалидитет во понеповолна положба во споредба со останатите. Ова се смета за незаконска индиректна дискриминација, освен доколку:

- одредбата, критериумот или праксата не можат да бидат објективно оправдани (т.е. поткрепени со доказ) со оправдана цел, а средствата за постигнувањето на таа цел се соодветни и неопходни. Или,
- работодавецот не создаде услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет во согласност со националниот закон.

Овие концепти се подетално објаснети во третата глава, види 3.7.7 – 3.7.10.

б. Пример:

- Работодавецот практикува исклучување на сите животни од работното место. Лице со оштетен вид коешто го носи на работа своето куче не е во можност ефикасно да ја извршува својата работа. Освен ако одлуката на работодавецот не е оправдана, посочениот пример се смета за незаконска индиректна дискриминација врз основа на инвалидитет.

в. Оправданост на индиректната дискриминација врз основа на инвалидитет

Пример:

- Продавач во мала продавница којшто има нарушено ментално здравје, секогаш во текот на неделата бара да биде ослободен од работа со цел да оди на психотерапија. Работодавецот нема други вработени кои би го замениле вработениот додека тој е отсутен, а би било неекономично за него да вработи дополнителен персонал. Доколку работодавецот му го одбие барањето на вработениот неговата причина може да се смета за оправдана.

6.3.4 Услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет

Должноста да се обезбедат разумни услови и капацитети на работното место има за цел да обезбеди еднаков третман за луѓето со инвалидитет по пат на отстранување на одредени работни практики и пречки коишто можат да се исклучат или да се исфрлат од употреба. Работодавците мораат да го опремаат

или да направат прилагодувања на работното место со цел да им излезат во пресрет на потребите на лицата со инвалидитет.

а. Што подразбира поимот услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет?

Тоа значи дека работодавецот треба да преземе соодветни мерки да ги прилагоди нормалните процедури, процеси или инфраструктури, во случај на потреба, со цел да му овозможи на лицето со инвалидитет да има пристап, учество или предност во изборот на работното место, или да овозможи обука за истото лице. Горенаведеното не претставува должност доколку истото стане диспропорционален товар за работодавецот, објаснето подолу во 6.3.4.в.

Кога работодавецот зема предвид обезбедување на услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет, тој/таа треба да се потпре на потребите на поединецот и неговата ситуација, и да направи анализа што треба да биде сторено за да му се помогне на тоа лице да учествува или напредува во работата.

Според Рециталот 20 од Директивата за еднаквост при вработување, разумните услови и капацитети вклучуваат „ефикасни и практични мерки“ за работното место да се прилагоди на инвалидитетот. Тие вклучуваат:

- простории и опрема, како пошироки рамки на врати, извршување на структурни или други физички промени, како набавување на рампа или подвижен мебел за корисниците на инвалидска количка; преместување на прекинувачите за светло или кваките; набавување на дополнителен софтвер за лицата со нарушувања на видот, со цел да можат да работат со компјутерите со помош на звучни инструкции;
- флексибилно работно време што ќе му дозволува на лицето со инвалидитет да прави дополнителни паузи со цел да го надмине уморот што произлегува од неговиот инвалидитет; дозвола за поинакво работно време од останатите со цел лицето да го избегне сообраќајниот метеж доколку тоа оди во прилог на неговото нарушување;
- соодветна распределба на работните задачи, како на пример исклучување на лицето со инвалидитет од префрлање на работното место;
- спроведување на обука, односно реобука на вработен за соодветно, алтернативно работно место доколку истиот се здобие со инвалидитет или ако е лице со инвалидитет при влошување на неговата состојба, под услов да не постои разумно прилагодување кое ќе му овозможи на вработениот да продолжи да ги извршува неговите работни должности;

- начини што ќе придонесат кон вклопувањето на лицето со инвалидитет, како што е спроведувањето на обуки за вработените со цел да се обучат како да им излезат во пресрет на потребите на лицата со инвалидитет.

Примери за разумни услови и капацитети на работното место за лицата со инвалидитет:

- Кол-центрите вообичаено вработуваат надзорници со полно работно време. Лице со српеста анемија се пријавува за работното место надзорник. Таа бара хонорарна работа поради болката и заморот што произлегуваат од нејзината состојба. Кол-центарот се согласува. Понудените работни часови бараат прилагодување на работното место. Оваа погодност понудена од страна на кол-центарот се смета за разумна.
- Одредена работа бара вработениот повремено да се качува на кровот од зградата. Работодавецот ја распределува таа должност на друг вработен со цел да му излезе во пресрет на потребите на вработениот којшто страда од тешки вртоглавици.
- Една од политиките на работодавецот е да нуди места за паркирање само за менаџерите со повисоки овластувања. На вработен кој не е менаџер, но има нарушување на движењето и има потреба од место за паркирање близу неговата канцеларија, исто така му се доделува место за паркирање. Ова прилагодување на политиката за паркирање на работодавецот се смета за разумно.
- Работодавецот држи обуки за вработените со цел да ги обучи како да одржуваат состаноци во кои полноправно би учествувале и лицата со оштетен слух.
- Лице со дислексија се пријавува за работно место кое вклучува пишување на писма. Работодавецот ја тестира способноста на кандидатот за пишување на писма. Кандидатот со инвалидитет, главно, може да пишува писма мошне добро, но има потешкотии тоа да го прави под стресни услови и за време на куси рокови. На кандидатот му е дозволено подолго време да го решава тестот. Ова прилагодување направено од страна на работодавецот се смета за разумно.

б. Што се смета за разумно?

Чекорите кои треба неопходно да се преземат од страна на работодавецот мора да бидат разумни. Нејасно е дали поимот разумно подразбира дека чекорите мора да вродат со ефикасност во исполнувањето на целта, или дека тие мора да бидат разумни во однос на неопходниот труд што работодавецот мора да го вложи имајќи ги предвид неговите/нејзините финансиски и други ресурси.

в. Диспропорционален товар

При одлучувањето дали од обезбедените услови и капацитети произлегува диспропорционален товар за работодавецот, треба да се земат предвид финансиските и другите трошоци, обемот и финансиските ресурси на компанијата и можноста за користење на јавните фондови или каква било помош која ќе оди во прилог на овозможувањето на услови и капацитети. Доколку добие финансиска или каква било друга поддршка, работодавецот не може да се пожали на диспропорционален товар во однос на овозможувањето на услови и капацитети.

Неразумно е работодавецот да потроши еднаква сума при прилагодувањето на работното место за лицата со инвалидитет – вклучувајќи какви било реобуки – како при регрутацијата на кадри и обука на истите.

Според законот на Велика Британија при одлучувањето што се смета за разумно се зема предвид:

- ефикасноста на чекорот за спречување на обесправувањето;
- можноста за реализација на чекорот;
- финансиските или какви било други трошоци за прилагодувањето и степенот на предизвиканото нарушување;
- количината на финансиските или другите ресурси со кои располага;
- пристапноста на работодавецот до финансиска или каква било друга поддршка со цел да му се олесни прилагодувањето на работното место;
- природата на активностите на работодавецот и обемот на истите.

Примери:

- Занаетчија кој работи во мала компанија за производство и изработува столови се здобива со инвалидитет. Тој повеќе не може да изработува столови. Работодавецот зел предвид какви прилагодувања треба да направат, но и покрај нив занаетчијата не може да си ја врши работата. Другите достапни работни места, исто така, се однесуваат на производство. Оттаму, природата на бизнисот не му дозволува на работодавецот да му обезбеди алтернативно работно место на засегнатиот вработен.
- Медицинска сестра се здобива со инвалидитет по повреда на грбот. По разговорот со неа и по консултацијата со специјалист, работодавецот одлучува дека е невозможно да се направат разумни прилагодувања во прилог на зачувувањето на нејзиното работно место. Во тој случај работодавецот испитува дали постои друга работна задача којашто би била соодветна за вработената и ѝ нуди алтернативно работно место на речиси еднакво хиерархиско ниво. Како и да е, доколку по преземањето

на овој чекор се воспостави дека не постои алтернативно работно место кое нуди иста плата и работни услови како претходното, за разумно прилагодување може да се смета и понудата на работно место кое нуди пониска плата или понеповолни услови.

6.3.5 Вознемирување

Вознемирувањето претставува дискриминација каде што се јавува непожелно однесување врз основа на инвалидитет со цел да се наруши достоинството на одредено лице и да се создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување.

Примери:

- Маж со потешкотии при учењето често е нарекуван „глупав“ и „бавен“ од страна на некој колега на работа. Ова се смета за вознемирување, бидејќи коментарите се со намера да го понижат мажот и да создадат заплашувачко работно опкружување.
- Жена која пелтечи мисли дека е вознемирувана, бидејќи нејзиниот менаџер постојано се шегува на сметка на лицата со нарушување на говорот. Таа го замолува менаџерот да престане со тоа, но тој ја нарекува „печувствителна“, бидејќи тој во канцеларијата секогаш се шегува на сметка на различни профили на луѓе. Ова се смета за незаконско вознемирување.

6.3.6 Упатување на дискриминација

Дефиниција

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира врз основа на инвалидитет е незаконски. Лицето кое упатува на дискриминација може, исто така, да одговара за незаконска дискриминација.

Пример:

- Сопственик на продавница му наложува на неговиот менаџер да го исклучи продавачот кој пелтечи од одговорности коишто вклучуваат негово обраќање кон клиентите.
- 6.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман

Постојат бројни ограничени исклучоци од општиот принцип на еднаков третман. Тие вклучуваат:

- реално професионално барање;
- служба во вооружените сили;
- јавна безбедност;

- здравство и безбедност; и
- позитивна акција

6.4.1 Реални професионални барања

Дефиниција

Поинаквиот третман врз основа на инвалидитет не се смета за дискриминација во случаи кога природата на засегнатите работни активности или контекстот во кој истите се вршат - како на пример особина која подразбира реално и одлучувачко професионално барање - се темели на оправдана цел и барањето е пропорционално. Овој исклучок може да се однесува на мошне ограничени околности.

Пример:

- Работодавец сака да вработи лице со ампутиран дел од телото со цел истото да спроведува обуки за армискиот персонал кој неодамна ги изгубил екстремитетите во борба. Програмата на обуката вклучува поттикнување на учесниците да го надминат нивниот недостиг на доверба и самодоверба со тоа што ќе учествуваат во опасна физичка активност. Клучната улога на обучувачот е да спроведе мотивирачка обука и водство преку неговите лични примери и искуства.

6.4.2 Служба во вооружените сили

Со цел да обезбедат ефикасна борба во редовите на нивните вооружени сили, земјите-членки можат да изберат дали ќе спроведат заштита од дискриминацијата врз основа на инвалидитет во рамките на нивните вооружени сили. Доколку се одлучат за тоа, земјите-членки мораат да го дефинираат размерот на исклучоците.

6.4.3 Јавна безбедност

Земјите-членки имаат право на сопствен избор, загарантирано со Член 2.5 од директивата, да донесуваат закони кои во демократско општество се неопходни за:

- јавната безбедност;
- одржување на јавниот ред и мир;
- спречување на криминални дела;
- здравствена заштита;
- заштита на правата и слободите на другите.

6.4.4 Здравство и безбедност

Принципот на еднаков третман на лицата со инвалидитет не подразбира дека земјите-членки не можат да донесуваат и усвојуваат одредби во прилог на здравството и безбедноста на работното место.

6.4.5 Позитивна акција

Земјите-членки може да преземат посебни мерки кои ќе ги спречат или компензираат непогодностите кои ги трпат лицата со инвалидитет, како промоција на политики кои ја промовираат нивната интеграција на работното место..

Пример:

- Земјите-членки можат процентуално да го одредат бројот на лицата со инвалидитет во приватните или јавните претпријатија или да усвојат мерки за објавување и остварување на целите.

6.5 ДОБРА ПРАКСА

6.5.1 Општествени и медицински модели кои се однесуваат на инвалидитет

Медицинскиот модел кој се однесува на инвалидитет гледа на лицето со инвалидитет како на „проблем“; некој којшто не може да учествува или да се вклопи во целост, и којшто е ранлив и за кого е неопходна соодветна грижа, па во многу случаи би било најдобро да биде сместен во одредена институција, здравствена установа или да биде изолиран во домашни услови.

Од друга страна, многу лица со инвалидитет и организации го поддржуваат општествениот модел што се однесува на инвалидитет и го сметаат за клучен во борбата на лицата со инвалидитет против дискриминација и борбата за еднаквост, човекови права и учество во сите сфери на животот.

Според општествениот модел, начинот на кој е структурирано и организирано општеството создава препреки кои треба да бидат отстранети со цел да им се овозможи на лицата со нарушувања учество како еднакви граѓани на оние без инвалидитет. Вниманието е насочено кон ослободувањето од „попречувачките препреки“ и стратегиите кои се сосредоточени на лекување и рехабилитација, како и на заменување на истите со такви што промовираат и остваруваат општествени промени и инклузија.

Тој бара признавање на „различните видови на инвалидитет“ со посебно внимание кон широката низа на нарушувања коишто ги имаат лицата со инвалидитет – физички, на сетилата, менталното здравје, невролошки и долгорочни

заболувања – и изнаоѓање на практични решенија за истите. Тоа е изводливо преку преземање на чекори за прилагодување на објектите или просториите, превозот, работните места, политиките, пружањето на услуги итн. со цел да им се овозможи на лицата со инвалидитет поголема контрола врз нивните животи.

Види Акција за лицата со инвалидитет www.disabilityaction.org и „Се борите за парче колач или за целиот?“ – предавање на Џејн Кембел, во април 2008 година на www.equalityhumanrights.com

6.5.2 Упатства за регрутација и селекција на лица со инвалидитет

а. Факти за лицата со инвалидитет и работното место

Лицата со инвалидитет се подеднакво продуктивни и доверливи како и останатите вработени.

Голем број на лица со инвалидитет се одликуваат со вештини за решавање на проблеми, па оттаму тие се од голема важност за работното место и од нив може многу да се научи.

Луѓето со инвалидитет се поредовни на работа, се задржуваат подолго време на истото работно место и работат повнимателно. Повеќето од нив не барат прилагодување на работното место.

Моралната состојба на персоналот и развојот на тимот се подобрува кога организациите се јавуваат како добри работодавци на лицата со инвалидитет.

б. Регрутација и селекција

Незаконската дискриминација при регрутирањето и селекцијата може да се појави во однос на:

- одлучувачките фактори за одредување кому треба да му се понуди работното место;
- условите под кои на лицето со инвалидитет му е понудено работното место; или
- одбивањето да се понуди работно место, односно ненамерното непонудување на работното место на лицето со инвалидитет.

Критериумите и процедурите за работа треба да бидат испитани со цел да се утврди дали тие се соодветни за работата и дека не исклучуваат кандидати со инвалидитет. На пример, барањето за поседување на возачка дозвола кога може да се употребат и други средства за превоз, или да се исклучат цели групи на луѓе со одреден инвалидитет наместо да се земат предвид нивните способности.

Организацијата, исто така, мора да се увери дека агенциите за вработување со кои соработува не вршат дискриминација на кандидатите со инвалидитет. Таа може да го стори тоа со барање на докази дека агенцијата е свесна за должноста за обезбедување на разумни погодности, дека истата ќе го огласи работното место преку најприкладен медиум за кандидатите со инвалидитет, како и дека нејзиниот персонал поседува високоразвиена свест за инвалидитет.

в. Извршување на разумни прилагодувања за регрутација

- Обезбедете информации за работното место во пристапни формати, на пример, голем формат на печатените материјали, Брајова азбука итн.;
- Прашајте ги кандидатите дали е потребно да се извршат одредени прилагодувања со цел да им се олесни присуството на интервјуто;
- Уверете се дека просториите наменети за спроведување на интервјуто се пристапни;
- Уверете се дека лицата кои го спроведуваат интервјуто ги земаат предвид потребите на лицата со инвалидитет, како на пример потребата од подобро осветлување или потписник;
- Покријте ги трошоците на придружбата на кандидатот со инвалидитет, доколку лицето со инвалидитет има потреба од придружба на интервјуто;
- Оценете дали е потребно да го повторите тестирањето и доколку е потребно сторете го тоа со цел да им излезете во пресрет на кандидатите со инвалидитет;
- Дозволете му дополнително време за довршување на тестот на кандидатот со инвалидитет.

За понатамошни упатства за регрутација на лица со инвалидитет проследете го Кодот на пракса на работодавците на www.equalityhumanrights.com и Форумот на работодавците за инвалидитет на www.efd.org.uk

6.6 Закон за заштита од дискриминација врз основа на инвалидитет и добра пракса во Македонија

Во Македонија постојат бројни законски одредби кои се во служба на заштитата на правата на лицата со инвалидитет. Имено, Законот за вршење на нотарските работи, Кривичниот законик, Законот за граѓанска постапка и Законот за општа управна постапка гарантираат специјален статус за лицата со трајно оштетен слух и говор во Република Македонија, т.е. специјална заштита за лицата со посебни потреби. Во пракса, кога лице со нарушување на слухот, видот или говорот учествува во судска или управна постапка, тој/таа потполно го ужива правото на толкувачи и учество на сведоци.

СЕДМА ГЛАВА – РЕЛИГИЈА ИЛИ УБЕДУВАЊЕ

7.1 Вовед во дискриминација врз основа на религија или убедување

Во оваа глава е обработена дискриминацијата врз основа на религија или убедување во рамките на ЕУ законот.

7.2 ЕУ закон

Директната или индиректната дискриминација врз основа на религија или убедување при вработување или стручно оспособување е забранета со Директивата 2000/78/ЕС (Директива за еднаквост при вработување) во однос на:

- а. условите за вработување, самовработување и занимање, вклучувајќи ги критериумите на селекција, условите на регрутација и унапредувањето;
- б. пристапот до стручно советување или оспособување, вклучувајќи практично работно искуство;
- в. вработувањето и условите на работното место, вклучувајќи отпуштања и плата;
- г. членството во синдикат, работни или професионални организации.

Директивата за рамноправност при вработување не навлегува во правата на црквите или други јавни или приватни организации со религиозен етос кои бараат од нивните работници да делуваат со верба и да бидат лојални на обичаите на организацијата, и сето тоа во согласност со уставното или националното право.

Во моментот, март 2010 година, заштитата од дискриминација врз основа на религија или убедување е ограничена на прашања поврзани со вработувањето. ЕУ предлага воведување на нова директива којашто ќе ја прошири оваа заштита на области надвор од вработувањето, вклучувајќи снабдување со добра и услуги, образование, домување итн.

7.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на религија или убедување?

Директивата за рамноправност при вработување не дефинира кои религии и убедувања се вклучени во заштитата од дискриминација. Таа вклучува и отсуство на религија или убедување. Македонија може да оди и подалеку од минималните барања на Директивата при дефинирањето на овие концепти во нејзиниот национален закон.

Националните судови го разгледуваат Член 9 од Европската конвенција за човекови права кога го дефинираат значењето на религијата или убедувањето во сопствените закони. Членот 9 од конвенцијата гласи:

9.1. Секој човек има право на слобода на размислување, совест и религија; ова право ја вклучува слободата за промена на религијата и убедувањето, како и слободата за изразување на својата религија или убедување, сам или заедно со другите, јавно или приватно, преку богослужба, поучување, проповеди, верски обреди и ритуали.

9.2. Слободата за изразување на својата религија или на своите убедувања може да биде предмет само на оние ограничувања што се предвидени со закон и кои претставуваат мерки во интерес на јавната безбедност, поредокот, здравјето и моралот или заштитата на правата и слободите на други, неопходни во едно демократско општество.

7.3.1 Религија

Според Европскиот суд за човекови права „слободата на размислување, совест и религија е еден од темелите на едно „демократско општество“ во рамките на значењето на Конвенцијата. Во својата религиска димензија, тоа е еден од најважните елементи кои го создаваат идентитетот на верниците и нивните убедувања за животот, но исто така претставува и суштинска предност за атеистите, агностиците, скептиците и неопределените. Од него зависи плурализмот како нераскинлив дел од демократското општество, кое макотрпно се создава со векови. “ Ова вклучува слобода да се има или да се нема религиско убедување, како и да се практикува или да не се практикува религија.

Поимот религија ги вклучува следниве религии: бахаизам, будизам, православно христијанство, хиндуизам, ислам, цанаизам, јудеизам, растафарианизам, сикизам и зороастрианизам. Деноминациите или сектите во рамките на религиите, како што се Сунитите во исламот, се сметаат за религија. Религијата не мора да биде мејнстрим и добро позната за да биде заштитена. Сепак, мора да биде препознатлива и да има јасна структура и систем на убедување.

7.3.2 Убедување

Според Европскиот суд за човекови права поимот убедување подразбира гледишта кои поседуваат „одредено ниво на убедливост, сериозност, кохезија и значајност“. Убедувањето кое не е религиско може да биде филозофско, на пример, хуманизам или агностицизам. Филозофските убедувања се достојни за почит во демократското општество и се во согласност со човечкото достоинство.

Во еден понов случај на дискриминација при вработување во Обединетото Кралство, кој се основаше на религија и убедување, судот одлучи дека да се има убедување во климатска промена предизвикана од човекот е соодветно

да биде сметано за убедување во рамките на законот. Судот потврди дека критериумите за препознавање на убедувањето се следниве:

Убедувањето мора да се смета за реално;

- *Мора да е убедување, размислување или став кој се основа на сегашната состојба на достапните информации;*
- *Мора да е убедување за значаен и суштински аспект на човечкиот живот и однесување;*
- *Мора да поседува одредено ниво на убедливост, сериозност, кохезија и значајност;*
- *Мора да е достоинствено за почит во демократско општество, да не биде несоодветно на човечкото достоинство и да не се коси со основните права на другите.*

Останува на македонските судови, а потоа и на Европскиот суд за правда, да одлучат што ќе се подразбира под поимот религија или убедување.

7.3.3 Директна дискриминација

а. Дефиниција

Ова се случува кога некое лице е понеповолно третирано од друго, било или ќе биде доведено во ситуација да биде неповолно споредувано врз основа на религијата или убедувањето.

б. Примери:

- На интервју станува јасно дека пријавениот за работното место е муслиман. Иако ги има сите потребни способности и знаења да ја добие работата, организацијата одлучува да не му ја понуди, бидејќи е муслиман. Ова е директна дискриминација.
- Вработено лице (А) коешто е посветен христијанин бара да не работи во недела, бидејќи сака да оди во црква. Вработено лице (Б) коешто е православен Евреин, исто така, бара да не работи во недела, бидејќи сака да го празнува Сабат. Работодавецот го одобрува барањето на А, но не и на Б, бидејќи не прифаќа дека празнувањето на Сабат е подеднакво важно како и одењето во црква. Овде станува збор за директна дискриминација.

7.3.4 Индиректна дискриминација

а. Дефиниција

Индиректната дискриминација врз основа на религија или убедување се случува онаму каде што, навидум, сите се подеднакво третирани, но наизглед

неутрална одредба, критериум или пракса го става или ќе го стави лицето со одредена религија или убедување во ситуација на неповолно споредување со останатите. Ова се смета за незаконска индиректна дискриминација, освен доколку одредбата, критериумот или праксата можат да бидат објективно оправдани (односно, да се поткрепени со докази) со оправдана цел, реална деловна потреба и средствата за постигнување на таа цел да бидат соодветни и неопходни (да не се достапни други алтернативни средства).

Овие концепти се подетално објаснети во третата глава, види 3.7.7 – 3.7.10.

б. Примери:

- Бидејќи не му се допаѓаат спортските капчиња коишто ги носат возачите за испорака на производите, директорот воведува политика за забрана на носење на каков било вид капи на целиот персонал. Политиката, иако се однесува на сите вработени, ги става во неповолна положба вработените припадници на сикизмот кои носат турбани од религиски причини. Оваа политика претставува индиректна дискриминација.
- Поголемиот дел од вработените во компанијата се муслимани. Работодавецот отвора работно место за менаџер кое одлучува да го пополни интерно наместо да го огласи. Бидејќи поголемиот дел од вработените се муслимани, пополнувањето на работното место на ваков начин ќе ги обесправи православните христијани и припадниците на други религии, или некого, на кого нема да му биде дадена шанса да се пријави за работното место. Работодавецот не може да покаже дека регрутирањето од редовите на компанијата е оправдано, со оглед на дискриминаторскиот ефект врз припадниците на останатите религии и убедувања.
- Сопственик на фризерски салон не вработува лице коешто ја покрива својата коса, бидејќи смета дека е важно персоналот да ја покажува сопствената фризура. Ова може да се смета за индиректна дискриминација на муслиманките и мажите припадници на сикизмот кои ја покриваат својата коса, освен ако критериумот не е оправдан.

в. Оправдување на индиректната дискриминација врз основа на религија и убедување

Пример:

- Мала финансиска компанија има потреба персоналот да работи до доцна попладне во петок за да ги анализира цените на берзите на американскиот финансиски пазар. Цифрите пристигнуваат доцна во петок, поради разликата во временските зони. За време на зимските месеци некои од вработените, кои се православни Евреи, бараат да

бидат пуштени порано во петоците за да бидат дома пред да се стемни – тоа е во согласност со нивната религија. Тие предлагаат тоа време да го надополнат во текот на другите работни денови од неделата.

- Компанијата го одбива ова барање, бидејќи американските цени се неопходни за бизнисот, и веднаш треба да се сработат цифрите, а компанијата е премногу мала и нема кој да ја заврши работата. Барањето да се работи во петок попладне не е незаконска дискриминација, бидејќи е во согласност со оправдана деловна цел и не постои алтернативен начин за тоа да се постигне.

7.3.5 Вознемирување

Под вознемирување се подразбира појава на непожелно однесување врз основа на религијата и убедувањето на одредено лице со цел да се наруши неговото достоинство или да создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување.

Примери:

- Една од вработените е посветена на своите убедувања. Таа постојано им се обраќа на своите колеги со „безбожници“ и ги предупредува за последиците коишто можат да ги имаат поради недостатокот на верба. Под стрес од нејзиното заплашувачко однесување, нејзините колеги се жалат кај раководителот дека се вознемирувани. Вознемирувањето е незаконско, бидејќи се однесува на колеги кои имаат различни убедувања или немаат убедување.
- Господинот „А“ постојано го задеваат поради религиските убедувања на неговата партнерка. Тој тоа го смета за навредливо и стресно и се жали кај својот раководител. Раководителот му вели да не претерува, бидејќи станува збор за безопасни шеги на работното место и истите не се поврзани со организацијата. Ова се смета за вознемирување врз основа на религија и убедување, иако тоа не е религијата или убедувањето на жртвата којашто е предмет на задевање.

7.3.6 Упатување на дискриминација

Дефиниција

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира врз основа на религија или убедување е незаконски. За тоа можат да одговараат и лицето кое ја врши дискриминацијата како и лицето кое упатува.

Пример:

- Работодавец бара од агенција за вработување да не му испраќа работници од муслиманска вероисповед. При ваков случај, и двајцата, работодавецот и агенцијата, се одговорни за незаконска дискриминација врз основа на религија или убедување.

7.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман

Постојат неколку ограничени исклучоци од принципот на еднаков третман кој се основа на религија или убедување. Тоа се:

- реално професионално барање,
- јавна безбедност, и
- позитивна акција.

7.4.1 Реални професионални барања

а. Реални професионални барања за работното место

Во мошне ограничени услови во однос на регрутација, унапредување, отпуштање, замена или обука, дискриминацијата врз основа на религија и убедување може да биде законска. Тоа вклучува случаи кога да се биде припадник на одредена религиозна заедница или да се има одедено убедување е клучно за одредено работно место. Ова барање мора да биде реално и одлучувачко професионално барање за работното место и мора пропорционално да го применува барањето во одредениот случај.

Пример:

- Да се биде муслиман ќе биде реално и одлучувачко барање при вработувањето на имам.

б. Реално професионално барање за религиозните организации

Директивата за рамноправност при вработувањето предвидува дополнителен тест на реални професионални барања при вработување во црквите или приватните и јавните организации коишто имаат етос основан на религија или убедување, на пример, установа за згрижување управувана од страна на религиозен ред. Кога таквите организации ќе покажат дека се основаат на таков етос, кога вработуваат луѓе можат да употребат тест поинаков од вообичаениот за вработување, и да бараат вработените да имаат или да немаат одредена религија или убедување. Како и да е, ова барање мора да биде реално, легитимно и оправдано, земајќи го предвид етосот на организацијата.

Пример:

- Институција на православни христијани која се грижи за постарите православни христијани во заедницата можеби ќе сака да даде на знаење дека вработените негуватели треба да бидат православни христијани, бидејќи дел од нивната работа вклучува и излегување во пресрет на духовните потреби на клиентот. Сепак, установата за грижа не би можела да го бара тоа од персоналот задолжен за администрација, бидејќи истиот не им пружа духовна поддршка на клиентите.

7.4.2 Јавна безбедност

Земјите-членки имаат право загарантирано со Член 2.5 од директивата да донесуваат закони, во демократско општество, кои се неопходни за:

- јавната безбедност;
- одржувањето на јавниот ред и мир;
- спречувањето на криминални дела;
- заштитата на здравјето; и
- заштитата на правата и слободите на другите.

7.4.3 Позитивна акција

Земјите-членки може да преземат посебни мерки кои ќе ги спречат или компензираат непогодностите коишто ги трпат лицата со одредена религија или убедување.

Примери:

- Работодавците можат да донесат политики кои ќе ги земат предвид;
- Барањата за слободни денови коишто се наменети за прославување на религиозните празници;
- Барањата за пристап до соодветно тивко место или соба за молитва за да се реализира молитвата;
- Барањата за дополнителни простории, како на пример пристап до соба за миење пред молитва;
- Обезбедувањето на соодветен простор за складирање на храна за персоналот којшто сака храната донесена на работа да ја чува и подготвува на посебно место од останатата храна.

7.5 ДОБРА ПРАКСА

7.5.1 Набљудување на религијата или убедувањето

(врз основа на водичот подготвен од страна на Diversity Works for London www.diversityworksforlondon.com)

Набљудувањето е добра пракса, бидејќи може да ѝ помогне на организацијата да ги разбере потребите на своите вработени, да ја набљудува употребата на навредливи постапки и да осигура дека персоналот не претставува непропорционална бројка на луѓе кои ѝ припаѓаат на одредена религија или убедување. Исто така помага и при справувањето со барањата за отсуство од работното место и планирањето на пополнување на истото за време на празничните денови. Ова е особено точно доколку поголемиот дел од персоналот припаѓа на одредена религија и веројатно сите би барале одмор во исти периоди од годината. Персоналот секогаш треба да биде информиран зошто се собираат такви информации и за каква цел истите ќе бидат искористени.

7.5.2 Простории

Доколку е возможно да се задоволат барањата на вработените за простории за молитва, без тоа да има спротивен ефект врз организацијата или вработените, тогаш барањата треба да бидат одобрени. Не мора да биде обезбедено некое посебно одвоено место, но би требало да биде тивко и чисто каде што луѓето ќе можат да се молат. Одбивањето на ваквите барања се смета за дискриминација.

Организациите исто така треба да земат предвид обезбедување на одделни места за чување на церемонијални предмети. Некои религии не дозволуваат нивните следбеници да се соблекуваат/тушираат во присуство на други луѓе. Затоа, доколку организацијата бара од вработените да се пресоблекуваат или тушираат од здравствени и безбедносни причини, треба да се земе предвид како ќе се задоволат овие поинакви потреби.

7.5.3 Одмор и отсуство

Работодавците треба да ги земат предвид барањата за отсуство со цел да се прослават празници или да се присуствува на свечености, кога вработениот е прифатливо и практично да отсуствува од работа, и кога истиот има право на доволен број на денови за одмор. Отсуството не мора да биде дополнително во однос на правото на веќе постоечките слободни денови за одмор. Треба да постојат јасни процедури за справување со овие барања и целиот персонал треба да биде запознаен со нив. Ова е особено важно за периодот кога истовремено ќе бидат доставени повеќе такви барања. Мора да постои јасен процес на одлучување. Дискусиите и флексибилноста помеѓу персоналот и раководството најчесто резултираат со постигнување на прифатлив компромис. Организациите, исто така, мораат да водат сметка за тоа да не ги обесправат оние коишто немаат специфично убедување или религија, во спротивно тоа би било кршење на законот.

7.5.4 Начин на исхрана

Доколку вашата организација има менза, нуди храна за време на настани или има соодветна просторија каде што персоналот може да ја чува храната, добра пракса е да се консултира персоналот околу прашањето дали некој од нив практикува посебен начин на исхрана. Ова не го вклучува само она што треба да биде понудено на менито во мензата, туку и посебни практики за тоа како храната треба да биде складирана и подготвена, бидејќи тоа се разликува од религија до религија и може да е многу важно за почитувањето на религиските обврски.

Некои религии вклучуваат долг пост. Работодавците треба да размислат како ќе ги поддржат своите вработени за време на таквиот период, со тоа што не би ги оптоварувале непотребно истите во тој период, што би довело до конфликт, како и да се обидат да обезбедат освежителни пијалоци и за крајот на постот, а не само за време на ручекот.

7.5.5 Облека

Оние организации коишто имаат код на облекување, треба внимателно да размислат како да не дојде до конфликт со барањата за облекување на некои религии. Општите кодови на облекување може да дискриминираат индиректно, освен ако истите не се оправдани. Важно е да се земе предвид дали униформата е скромна на изглед и дали се дозволени варијации, на пример да се вклучи покривање на главата. Работодавците треба да се консултираат со персоналот и синдикалното здружение за практичните начини кои би ги задоволеле потребите на вработените.

Политиките на носење накит, брада/мустаќи, тетоважи и други обележја треба да бидат флексибилни и прифатливи во однос на традициите на некои религиски убедувања.

7.5.6 Религиозен календар

Кога се планираат и организираат важни настани во вашата организација, како регрутација на нови кадри или значајни состаноци, важно е да се земе предвид најдобриот датум со цел да има што поголема посетеност и вклученост на персоналот. Употребата на религиозниот календар може да ви помогне при изборот на точниот датум. Можете да проследите пример за тоа на: www.bbc.co.uk/religion/tools/calendar

7.6 Религиозни празници во 2010 година:

Религија	Празник	Датум
Будизам	Нирвана	8ми февруари
	Весак	27ми мај
Православно христијанство	Божик	7ми јануари
Христијанство	Велигден	4ти април
	Божик	25ти декември
Хиндуизам	Холи	28ми февруари
	Дивали	5ти ноември
Ислам	Рамазан Бајрам	12ти август – 10ти септември
	Курбан Бајрам	17-20ти ноември
Јудеизам	Пасовер (Песах)	30ти март
	Рош Хашана	9ти септември
	Јом Кипур	18ти септември
	Ханука	12ти декември
Сикизам	Баисаки	13ти април
	Роденденот на Гуру Нанак	21ви ноември

7.7 Дискриминацијата врз основа на религија или убедување и добрата пракса во Македонија

Законот за празници (Службен весник на Република Македонија бр. 21/98 и 18/07) вклучува прослава на празниците и прогласува неработни денови за припадниците на православната вероисповед, како и за муслиманите, Евреите и католиците. На страна од таканаречените државни празници кои се неработни денови во целата земја, во овие празнични денови не работат само православните, Евреите, католиците или муслиманите.

Понатаму, Законот за празници вклучува празнување на посебни денови за припадниците на албанската, српската, ромската, влашката и босанската заедница.

ОСМА ГЛАВА – СЕКСУАЛНА ОПРЕДЕЛБА

8.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на сексуалната определба

Во оваа глава е обработена дискриминацијата врз основа на сексуална определба во рамките на ЕУ законот.

8.2 ЕУ закон

Директната и индиректната дискриминација врз основа на сексуална определба при вработување и стручно оспособување се забранети со Директивата 2000/78/ЕС (Директива за еднаквост при вработување) во однос на:

- а. условите за вработување, самовработување и занимање, вклучувајќи ги критериумите на селекција, условите на регрутација и унапредувањето;
- б. пристапот до стручно советување или обука, вклучувајќи практично работно искуство;
- в. вработувањето и условите на работното место, вклучувајќи отпуштања и плата;
- г. членувањето во синдикални здруженија, организации на работодавците или професионални организации

Во моментот, март 2010 година, заштитата од дискриминацијата врз основа на сексуална определба е ограничена на прашања поврзани со вработувањето. ЕУ предлага да воведи нова директива којашто ќе ја прошири оваа заштита на области надвор од вработувањето, вклучувајќи снабдување со добра и услуги, образование, домување итн.

8.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на сексуална определба?

8.3.1 Дефиниција

Сексуалната определба подразбира кој пол сексуално нè привлекува; секој има сексуална определба. Ова не е дефинирано во Директивата за еднаквост при вработувањето.

Во законот на Обединетото Кралство сексуалната определба е дефинирана на следниов начин:

- Определба кон лица од ист пол (лезбејки и геј мажи);
- Определба кон лица од спротивен пол (хетеросексуалци);
- Определба кон лица од ист пол и спротивен пол (бисексуалци).
- Земете предвид дека транссексуалната определба се однесува на половата припадност и е објаснета во четвртата глава.

Врз основа на сексуалната определба исто така е веројатно и да се вклучи „перцепција“ или „претпоставка“ за сексуалната определба без разлика дали таа перцепција или претпоставка е точна или не. Оттаму, доколку вработениот е вознемируван на работното место од страна на колега, бидејќи тој претпоставува дека овој е хомосексуалец (а тој не е), истото се смета за незаконски чин.

Понатаму, се вклучува дискриминација поради сексуална определба на трето лице; на пример, да му се заканувате на некој кој се дружи со хомосексуалци или поради тоа што се во врска со бисексуалец.

8.3.2 Сексуална определба во рамките на Европската конвенција за човекови права

Сексуалната определба како интимен аспект на приватниот живот и личниот идентитет при вработувањето е заштитена со Европската конвенција за човекови права, поточно со членовите 8 и 14. Судската пракса на Европската конвенција за човекови права покажува дека се потребни значајни причини за да се оправда какво било вмешување за правата на поединецот гарантирани со конвенцијата да не бидат дискриминирани врз основа на сексуалната определба.

8.3.3 Директна дискриминација

а. Дефиниција

Ова се случува кога некое лице е понеповолно третирано од друго, било или ќе биде доведено во ситуација да биде неповолно споредувано врз основа на сексуалната определба.

б. Примери:

- На најдобриот кандидат на интервјуто не му е понудена работа, бидејќи работодавецот се сомнева дека тој е хомосексуалец, а помалку способен кандидат за кој работодавецот смета дека е со хетеросексуална определба го добива работното место.
- Во земја во која регистрираните сопружници/партнери имаат статус на венчани, одбивањето на доделување пензија на живиот партнер доколку починатиот е од ист пол се смета за лош третман основан на сексуална определба.

8.3.4 Индиректна дискриминација

а. Дефиниција

Индиректната дискриминација врз основа на сексуална определба се случува кога навидум неутрална одредба, критериум или пракса го става или ќе го стави некое лице со одредена сексуална определба во ситуација на неповолно споредување со останатите. Ова е незаконска индиректна дискриминација, освен доколку одредбата, критериумот или праксата не можат да бидат објективно оправдани (односно да се поткрепат со докази) со оправдана цел (на пример, реална деловна потреба), а средствата за да се постигне таа цел се соодветни и неопходни (односно не постојат други алтернативни средства).

Овие концепти се подетално објаснети во третата глава, види 3.7.7 – 3.7.10.

б. Примери:

- За време на обука, сите слушатели треба на таторот да му ги дадат личните податоци, име и презиме, телефонски број и лице за контакт во итен случај. Оправдана цел на компанијата е да има важни информации и лице за контакт во итен случај. Административните системи за обуката се хаотични, а пополнетите формулари се оставаат на бирото на таторот каде што можат да бидат видени од страна на другите претставници. Слушателка којашто е лезбејка не сака да се дознае дека таа има партнер од истиот пол. Таа одлучува да се повлече од обуката, бидејќи не сака да ги сноси последиците да биде јавно идентификувана како лезбејка.
- Од двајца поединци се бара да раководат со хотелот и неговите простории. Во огласот пишува дека смеат да се пријават само венчани двојки. Ова претставува индиректна дискриминација врз основа на сексуална определба.

в. Оправдување на индиректната дискриминација врз основа на сексуална определба.

Пример:

- На обуката којашто ја споменавме погоре, од сите делегати се бара да ги дадат податоците за лицето со кое треба да се контактира во итен случај. Додека компанијата има оправдана цел да ја побара оваа информација, недостатокот на тајност во административните системи не е соодветен за постигнување на оправданата цел.
- Доколку компанијата усвои пракса со која делегатите ќе бидат сигурни дека нивните информации таторот ќе ги смета за доверливи и ќе се

чуваат на сигурно место, тогаш оваа пракса може да биде објективно оправдана.

8.3.5 Вознемирување

Под вознемирување се подразбира непожелно однесување врз основа на сексуалната определба на едно лице со цел да се наруши неговото достоинство или да создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување.

Имајќи предвид дека многу лезбејки и геј – мажи ја кријат својата сексуална определба поради предрасуди, тие може да бидат жртви на несвесно вознемирување преку хомофобични замерки и однесување на работното место. Навредувањето без умисла не се смета за оправдано.

Примери:

- Вработен има партнер од истиот пол. Тој постојано е нарекуван со женски прекари што ги смета за навредливи и стресни. Ова се смета за вознемирување.
- Вработен има син кој е хомосексуалец. Колегите на работа честопати кажуваат шеги и го задеваат поради сексуалната определба на неговиот син. Ова се смета за вознемирување врз основа на сексуална определба, иако предмет на задевањето не е сексуалната определба на жртвата.

8.3.6 Упатување на дискриминација

Дефиниција

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира врз основа на сексуалната определба е незаконски. За тоа можат да одговараат и лицето кое ја врши дискриминацијата како и лицето кое упатува.

Пример:

- Работодавец бара од агенција за вработување да не му испраќа работници лезбејки или геј мажи. Во ваков случај, и двајцата, работодавецот и агенцијата, се одговорни за незаконска дискриминација врз основа на сексуална определба.

8.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман

Постојат неколку ограничени исклучоци од принципот на еднаков третман. Тоа се:

- реално професионално барање;

- јавна безбедност; и
- позитивна акција.

8.4.1 Реални професионални барања

Дефиниција

Во мошне ограничени услови, работодавецот или обучувачот може да го третираат лицето пријавено за работното место поинаку врз основа на неговата сексуална определба. Овој исклучок се однесува на регрутација, унапредување, замена или обука на лица за работа, доколку постои реално професионално барање на тоа работно место да има лице со одредена сексуална определба. Барањето да се има одредена сексуална определба мора да биде реално и одлучувачко професионално барање за работното место и мора да биде пропорционално со примената на барањето во определениот случај.

Пример:

- Организација којашто се бори за унапредување на правата на хомосексуалците можеби ќе сака да покаже дека е од суштинско значење за кредибилитетот нивниот извршен директор, кој ќе биде лице кое јавно ќе ја претставува организацијата, да биде со хомосексуална определба. Сексуалната определба на лицето коешто го има тоа работно место претставува реално професионално барање.
- Основана е мала организација за поддршка на лицата со хомосексуална и бисексуална определба. Тие одлучуваат да регрутираат советник на половина-работно време, чијашто примарна улога ќе биде да дава советодавни услуги на членовите на таа заедница. Во огласот, организацијата нагласува дека кандидатите треба да се со хомосексуална или бисексуална определба. Доколку поради големината и ресурсите организацијата нема други вработени хомосексуалци или бисексуалци способни да ги извршуваат советодавните должности за кои станува збор, организацијата може да се потпре на исклучокот врз основа на реалното професионално барање.

8.4.2 Јавна безбедност

На земјите-членки со Член 2.5 од директивата им се доделува правото да донесуваат закони во демократско општество кои се неопходни за:

јавната безбедност;

- одржувањето на јавниот ред и мир;
- спречувањето на криминални дела;
- заштитата на здравјето; и

- заштитата на правата и слободите на другите.

8.4.3 Позитивна акција

Земјите-членки може да преземат посебни мерки коишто ќе ги спречат или компензираат непогодностите кои ги трпат лицата со одредена сексуална определба.

Примери:

- Работодавец организира обука за сите вработени, согласно политиката за еднаквост, со цел сите да станат свесни дека дискриминацијата и вознемирувањето се неприфатливи. Обуката особено се занимава со прашања околу хомофобијата и употребата на несоодветен јазик којшто можеби едноставно е наменет за „шега“, но предизвикува стрес и деградација.

Работодавецот јасно дава на знаење дека друштените настани поврзани со работа се отворени и за лица со партнери од ист пол и нивните деца. Тој вели дека придобивките за венчаните луѓе (на пример, земање слободни денови за венчавка, попусти за венчаните партнери на вработените итн.) се прошируваат и на лицата коишто живеат во вонбрачна заедница.

8.5 ДОБРА ПРАКСА

8.5.1 Општи совети за добра пракса и сексуална определба на работното место

- Развијте култура на почитување и инклузија во вашата организација преку посветеност и лидерство на челниците на организацијата и политика на еднакви можности којашто ја вклучува и сексуалната определба.
- Имајте личност на висока позиција – на пример член на управниот одбор или повисок раководител – кој ќе биде поборник за прашањата во врска со лезбејките, геј мажите и бисексуалците (ЛГБТ).
- Кога ќе огласите слободно работно место изјавете дека вашата организација е обврзана на еднаков третман и заштита од дискриминација врз основа на сексуалната определба.
- Уверете ги дека сите придобивки кои се достапни на партнерите на вработените, како патување, здравствена заштита итн. се достапни и за партнерите од ист пол.
- Уверете ги дека придобивките како отсуство при посвојување на дете, отсуство при тежок губиток, релокација на средства итн. се достапни и за партнерите од ист пол.

- На лицата од персоналот коишто се лезбејки, геј и бисексуалци овозможете им да основаат мрежа; консултирајте се со нив кон што би била насочена работата на таа мрежа и дајте им време и ресурси за да се состанат. Дозволете членството да биде доверливо.
- Ставете им јасно до знаење дека хомофобичниот и несоодветен јазик и однесување нема да се толерираат и воведете процедури за справување со истите.
- Обучете некој од организацијата да биде одговорен за разгледувањето на жалбите за вознемирување или малтретирање.
- Обучете ги раководителите да бидат свесни за разликите и како да се справат со несоодветни шеги, коментари и однесување.
- Откако секој ќе ја разбере обврската на организацијата кон принципот на еднаквост и заштита од дискриминација врз основа на сексуалната определба и откако ќе се преземаат чекори за отстранување на хомофобијата на работното место, треба да се земе предвид вклучувањето на сексуалната определба во вашиот систем за набљудување со цел да ви помогне да се осигурате дека вашите политики и практики се добри за сите.

(За повеќе информации види

www.stonewall.org.uk и www.diversityworksforlondon.com)

8.5.2 10те чекори на Стоунвол за поддршка на развојот на кариерата на вработените со хомосексуална определба

Стоунвол е водечка невладина организација во Велика Британија којашто води кампањи и лобира во името на лезбејките, геј мажите и бисексуалците. Како дел од нивното стручно советување при процесот на вработување организацијата создаде 10 чекори за поддршка на развојот на кариерата на вработените со хомосексуална определба. Повеќе информации за тоа можете да добиете на www.stonewall.org.uk.

- Консултирајте се со вработените со хомосексуална определба за тоа какви проблеми идентификувале во однос на развојот на нивната кариера.
- Побарајте од останатите групи на вработени, на пример од жените, лицата со инвалидитет и малцинствата, да препознаат како некои работи можат да се прилагодат со цел да ги задоволат потребите на вработените со хомосексуална определба.
- Проценете ги понудените можности за професионално надградување со цел да препознаете дали тие во целост ги задоволуваат потребите на вработените со хомосексуална определба. Доколку не ги задоволуваат, направете измени и промовирајте го она што е сторено или размислете

за воспоставување на нови шеми кои ќе се борат со настанатите проблеми.

- Унапредете ги постоечките можности за професионално надградување на вработените со хомосексуална определба и дозволете целиот персонал да има пристап до информациите за сите можности во организацијата, наместо да се потпираат само на раководителите со цел да се добијат истите.
- Охрабрете ги и поддржете ги вработените со хомосексуална определба јавно да ја признаат својата сексуална наклонетост. Прашајте ги дали ќе сакаат да послужат за позитивен пример, дадете им поддршка и промовирајте го нивното постоење во рамките на организацијата.
- Разберете ги проблемите кои ги засегаат вработените со хомосексуална определба. Овозможете стручно советување во однос на кариерата и поддршка на целиот персонал што ќе одговори на проблемите кои се појавиле кај вработените со хомосексуална определба поради нивната сексуална наклонетост. Уверете ги дека ова советување е достапно преку различни канали и им овозможува на вработените со хомосексуална определба да ги проценат своите силни страни, слабости и потенцијал.
- Излезете им во пресрет на очекувањата на вработените со хомосексуална определба на коишто им е дадена можност професионално да се надградуваат и ставете им јасно до знаење што ќе добијат од можноста, потсетувајќи ги дека унапредувањата на персоналот се прават врз основа на достигнувањата на истиот.
- Погрижете се доколку постојат иницијативи наменети за вработените со хомосексуална определба такви слични обуки да има и за останатиот персонал.
- Разговарајте со целиот персонал за причината поради која организацијата става акцент на професионалното надградување на вработените со хомосексуална определба. Размислете за финансирање на нивната мрежа со цел да започне видлива кампања за образование на целиот персонал во врска со потешкотиите со кои се соочуваат вработените со хомосексуална определба.
- Набљудувајте ја сексуалната определба на сите нивоа за да добиете доверливи податоци за застапеноста на вработените со хомосексуална определба, вклучувајќи го и унапредувањето во рамките на компанијата, како и на интервјуата за отпуштање од работното место.

ДЕВЕТТА ГЛАВА – ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТ

9.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на возраст

Во оваа глава е обработена дискриминацијата врз основа на возраст во рамките на ЕУ законот.

9.2 ЕУ закон

Директната и индиректната дискриминација врз основа на возраст при вработување и стручно оспособување се забранети со Директивата 2000/78/ЕС (Директива за еднаквост при вработување) во однос на:

- а. условите за вработување, самовработување и занимање, вклучувајќи ги критериумите на селекција, условите на регрутација и унапредувањето;
- б. пристапот до стручно советување или обука, вклучувајќи практично работно искуство;
- в. вработувањето и условите на работното место, вклучувајќи отпуштања и плата;
- г. членувањето во синдикални здруженија, организации на работодавците или професионални организации.

Во моментов, март 2010 година, заштитата од дискриминација врз основа на возраст е ограничена на прашања поврзани со вработувањето. ЕУ предлага да се воведат нова директива која ќе ја прошири оваа заштита на области надвор од вработувањето, вклучувајќи снабдување со добра и услуги, образование, домување итн.

9.3 Што претставува дискриминацијата врз основа на возраст?

9.3.1 Дефиниција

Во директивата нема упатство за тоа како треба да се дефинира возраста. Оттаму, бидејќи не постои ниту долна ниту горна граница, заштитата од дискриминација не е ограничена на одредени возрастни групи (тоа е предмет на некои исклучоци за кои се зборува подолу во текстот).

Врз основа на возраста веројатно е да се дојде и до „перцепција“ или „претпоставка“ за истата без разлика дали перцепцијата или претпоставката е точна или не. Па така, би било незаконски вработено лице коешто изгледа младолико или некој кој се облекува „несоодветно“ за негова возраст, да бидат третирани понеповолно поради претпоставката дека се премногу млади.

Понатаму, предвидена е и заштита од дискриминацијата врз основа на возраст на некое друго лице; на пример, да се однесувате кон некого неповолно само затоа што се дружи со помладите колеги на работа.

9.3.2 Директна дискриминација

а. Дефиниција

Ова се случува кога некое лице е понеповолно третирано од друго, било или ќе биде доведено во ситуација да биде неповолно споредувано врз основа на возраста.

б. Примери:

Следниве примери претставуваат незаконска дискриминација врз основа на возраст, освен во случаи кога можат да бидат оправдани (види параграф 9.3.3).

- На интервју за работа, пријавениот кандидат кажува дека ги стекнал своите професионални квалификации пред 30 години. Иако ги има сите потребни вештини и способности за да го добие работното место, работодавецот одлучува да не го вработи поради неговата возраст.
- Најдобрата кандидатка на интервјуто не ја добива работата, бидејќи работодавецот мисли дека е премногу стара и дека можеби нема да се „вклопи“ во веќе постоечкиот персонал, па тој вработува помалку способна кандидатка бидејќи е помлада.
- Оглас за продавачка во бутик гласи дека работодавецот бара „млада, енергична и динамична личност“ од што произлегува заклучокот дека имаме случај на дискриминација врз основа на возраст.

9.3.3 Оправдана директна дискриминација врз основа на возраста

а. Дефиниција

За разлика од останатите одредби на директивата, директната дискриминација врз основа на возраст може да биде оправдана во ограничени услови. Член 6 од директивата дозволува земјите-членки да донесат закон кој ги третира вработените различно врз основа на возраста доколку овие разлики можат да бидат објективно и разумно оправдани со легитимна цел и средствата за постигнување на таа цел да бидат соодветни и неопходни.

- Директивата утврдува дека разликите во третманот можат да вклучуваат: поставување на посебни услови за достапноста на вработувањето и стручното оспособување, вработувањето и занимањето, вклучувајќи отпуштање и критериуми за утврдување на паричен надоместок за млади луѓе, стари работници и лица со одговорност за грижа, со цел

да се унапреди нивната професионална интеграција или да се осигури нивната заштита;

- определување на минимални услови во однос на возраста, професионалното искуство или годините на стаж за пристап до вработување или за одредени погодности поврзани со вработувањето;
- определување на максимална возраст за регрутација поради неопходна обука за потребите на работното место или потреба за вработување на одреден период пред пензионирање.

Во согласност со Европскиот суд за правда, Членот 6 (1) им дава можност на земјите-членки да отстапат од принципот на еднаков третман единствено во случаи кога за мерките постојат оправдани цели на социјалната политика во однос на политиката за вработување, пазарот на трудот или стручното оспособување. Ова значи дека работодавците ќе треба да докажат дека тоа е цел на социјалната политика и затоа применуваат нееднаков третман. Ним не им е дозволено да прават отстапки по друга основа, а дискрецијата која ја практикуваат не смее да влијае фрустрирачки на принципот на недискриминација врз основа на возраст. Па така, иако земјите-членки можат да им дадат извесно ниво на флексибилност на работодавците, личните цели, особено во ситуациите на работодавците, како што се намалување на трошоците или подобрување на конкуренцијата на пазарот, не се сметаат за оправдани цели.

Според Европскиот суд за правда, исто така, самите генерализации за тоа како одредена мерка може да придонесе во политиката за вработување, пазарот на трудот или стручното оспособување не се доволни за оправдано отстапување. Мора да се дадат конкретни докази наместо генерализации за да се покаже дека избраните средства се соодветни за постигнување на целта.

Затоа земјите-членки треба внимателно да размислат пред да одлучат да донесат закони кои дозволуваат директна дискриминација врз основа на возраста. Останува на македонските судови да одлучат дали целите на легислативата поврзана со прашањата за возраста се легитимни цели на социјалната политика, а избраните средства за да се остварат тие цели се соодветни и неопходни.

б. Примери за оправдана директна дискриминација врз основа на возраст прифатени од Европскиот суд за правда:

- Гарантирање на оперативниот капацитет и соодветното функционирање на противпожарната служба со вработување на лица на одредена возраст кои се физички подготвени да се справат со барањата на оваа професија;
- Стручна интеграција на постари невработени лица;

- Дозвола на работодавците да пензионираат постари вработени лица на одредена возраст каде што социјалната цел вклучува:
- промовирање на вработувањето со полно работно време и олеснување на пристапот до пазарот на трудот;
- олеснување на пристапот до пазарот на трудот со подобра дистрибуција на работа помеѓу генерациите;
- заштита на интегритетот на пазарот на трудот со тоа што се дозволува флексибилност на работодавците, и
- планирање на работната сила.

Пример:

- Да се поделат можностите помеѓу генерациите во стоматолошката професија претставува потенцијална легитимна цел, но само онаму каде што понудата ја надминува побарувачката, со што влезот во професијата за новите, особено помлади лица и практиканти е отежнат.

в. Примери на оправданост одбиени од Европскиот суд за правда:

- При пресметката колку отпуштања има во однос на вработувања, Германскиот граѓански код не го вклучуваше стажот на лицата коишто почнале со работа пред да наполнат 25 години. Целта беше „да им се даде поголема флексибилност на работодавците во однос на отпуштањето на помлади работници, од кои беше разумно да се очекува поголемо ниво на лична и професионална мобилност.“ Сепак, Европскиот суд за правда сметаше дека средствата не се соодветни за да се постигне таа цел; да не се пресметува стаж на сите работници кои приклучиле на пазарот на труд пред да наполнат 25 години, без разлика на тоа кога биле отпуштени имаше нееднакво влијание на младите работници; односно, младите луѓе кои активно започнуваа да работат уште на мошне млада возраст по само кратко или без никакво стручно оспособување беа изложени на негативен ефект, но не и оние кои започнуваа со работа подоцна.

9.3.4 Индиректна дискриминација

а. Дефиниција

Индиректната дискриминација врз основа на возраст се случува онаму каде што навидум сите се подеднакво третирани, но наизглед неутрална одредба, критериум или пракса го става или ќе го стави лицето со одредена религија или убедување во ситуација на неповолно споредување со останатите. Ова е незаконска индиректна дискриминација, освен доколку одредбата, критериумот или праксата можат да бидат објективно оправдани (односно, да се поткрепени со докази) со оправдана цел, (вистинска деловна потреба) и средствата за

постигнување на таа цел да бидат соодветни и неопходни (да не се достапни алтернативни средства).

Овие концепти се подетално објаснети во третата глава, види 3.7.7 – 3.7.10.

б. Примери:

- Компанија има потреба од кандидати за административно работно место кои имаат најмалку 5 години работно искуство. Ова веројатно ги става младите работници во неповолна положба и може да се смета за индиректна дискриминација врз основа на возраст, освен доколку работодавецот не докаже дека барањето е оправдано.
- Барањето да се има диплома од правен факултет со цел да се биде високо квалификуван за работно место како правен советник е оправдано; и истото не предизвика никаква неповолност во однос на вработените помеѓу 60 и 65 години без дипломи по право, иако тие беа пред пензионирање, бидејќи каква било финансиска неповолност која резултираше од примената на овој критериум беше неизбежна како последица на возраста, но не и како последица од дискриминација врз основа на возраста.

9.3.5 Вознемирување

Под вознемирување се подразбира појава на непожелно однесување врз основа на возраста на едно лице со цел да се наруши неговото достоинство или да се создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко, понижувачко или навредливо опкружување. Навредувањето без умисла не се смета за оправдано.

Примери:

- На млад вработен постојано му се вели дека „уште му лета паметот“ и „мириса на мајчино млеко“, па тој го смета тоа за понижувачко и стресно. Ова претставува вознемирување.
- Ѓорѓи е на околу 60 годишна возраст и работи во канцеларија со помлади колеги на возраст од 20 до 30 години. Тимот, вклучувајќи го и раководителот, честопати излегуваат заедно да се дружат. Тие не го канат Ѓорѓи, бидејќи чувствуваат дека нему не би му се допаднале местата кои тие ги бираат за ваквите дружби. Сепак, Ѓорѓи открива дека многу прашања и проблеми поврзани со работното место се дискутираат и решаваат на ваквите неформални средби. Тој се чувствува потценет и исклучен поради оваа ненамерна постапка. Ова е форма на вознемирување, бидејќи Ѓорѓи е исклучен од тимот.

9.3.6 Упатување на дискриминација

Дефиниција

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира врз основа на возраст е незаконски. За тоа можат да одговараат и лицето кое ја врши дискриминацијата како и лицето кое упатува.

Пример:

- Работодавец бара од агенцијата за вработување да му испрати „зрел и одговорен“ работник за раководење со неговата продавница. Употребата на зборот „зрел“ упатува на намера за дискриминација на помладите работници. И двајцата, и работодавецот и агенцијата се одговорни за незаконска дискриминација врз основа на возраст.

9.4 Исклучоци од принципот на еднаков третман

Постојат неколку ограничени исклучоци од принципот на еднаков третман врз основа на возраста. Тоа се:

- оправдана директна дискриминација врз основа на возраст (види параграф 9.3.2);
- возраст за пензионирање на национално ниво;
- реално професионално барање;
- служба во вооружените сили;
- јавна безбедност; и
- позитивна акција.

9.4.1 Возраст за пензионирање на национално ниво

Директивата им дозволува на земјите-членки да ја одредат возраста на која луѓето ќе се пензионираат, односно возраста на која ќе остварат право на пензија, да создадат шеми на социјално осигурување според занимање или на добивање на пензија и други надоместоци.

9.4.2 Реални професионални барања

Дефиниција

Во мошне ограничени услови, работодавецот или обучувачот може да го третираат лицето пријавено за работното место поинаку врз основа на неговата возраст. Овој исклучок се однесува на вработување, унапредување, замена или обука на лица за работа, доколку постои реално професионално барање на тоа работно место да има лице со одредена возраст. Барањето работникот да биде на одредена возраст мора да биде реално и одлучувачко професионално

барање за работното место и мора да биде пропорционално со примената на барањето во определениот случај.

Барање:

- Противпожарната служба ја ограничува првичната регрутација на кандидати под 30 години, поради тоа што професијата бара физичка подготвеност. Тие велат дека луѓето над 30 годишна возраст го немаат потребниот физички капацитет за да ги извршуваат противпожарните активности, и да спасуваат други. Целта е да се гарантира оперативен капацитет и соодветно функционирање на противпожарната служба. Врз основа на тоа, Европскиот суд за правда заклучи дека физичкиот капацитет за професијата е поврзан со возраста и затоа таа возраст претставува реално и одлучувачко професионално барање.

Европскиот суд за правда заклучи дека ограничувањето на регрутацијата на лица под 30 години е соодветно и неопходно поради потребниот период за обука и времето кое останува по обуката пред лицата да станат физички неспособни да ја вршат оваа професија како резултат на возраста.

9.4.3 Служба во вооружените сили

Со цел да обезбедат ефикасна борба во редовите на нивните вооружени сили земјите-членки можат да изберат дали ќе споведат заштита од дискриминација врз основа на возраст во вооружените сили. Доколку се одлучат да го сторат тоа, тие мораат да го дефинираат размерот на исклучоците.

9.4.4 Јавна безбедност

Земјите-членки имаат право на сопствен избор загарантирано со Член 2.5 од директивата да донесуваат закони кои во демократско општество се неопходни за:

- јавната безбедност;
- одржувањето на јавниот ред и мир;
- спречувањето на криминални дела;
- здравствената заштита; и
- заштитата на правата и слободите на другите.

9.4.5 Позитивна акција

Земјите-членки може да преземат посебни мерки кои ќе ги спречат или компензираат непогодностите кои ги трпат лицата на одредена возраст. Рециталот 8 од директивата се однесува на потребата да се посвети посебно внимание на

поддршката на постарите работници со цел да се зголеми нивното присуство на пазарот на трудот.

Примери:

- Да се охрабрат луѓето од одредена возрасна група да ги искористат можностите за извршување на одредена работа.
- Да им се овозможи пристап на луѓето од одредена возрасна група до капацитетите за обука кои би им помогнале да се одржат во форма за одредена работа; на пример:
- Компанија за информатичка технологија сфаќа дека нивниот персонал се состои од релативно млади луѓе, со мал број на вработени кои имаат преку 50 години во секторот за развој на софтвер. Компанијата исто така има релативно малку пријавени кандидати на таа возраст. Сметајќи дека е помалку веројатно луѓето кои имаат преку 50 години да ги поседуваат неопходните релевантни компјутерски квалификации и искуство, компанијата одлучува да понуди обука на веќе постоечките вработени и новопријавените кандидати кои сакаат да работат во секторот за развивање на софтвер и понудува обука која води до „пренасочување“ и „вработување“.

9.5 ДОБРА ПРАКСА

9.5.1 Создавање на неутрални средини во однос на возраста: Листа за проверка на акцијата

(Врз основа на водич подготвен од страна на Diversity Works for London www.diversityworksforlondon.com)

а. Бидете запознаени со вашата работна сила

- Да ја набљудувате возрасната структура на вашиот персонал е добра идеја, бидејќи тоа ќе ви помогне да ги планирате потенцијалните лица коишто треба да заминат во пензија и да го ревидирате персоналот.
- Земете ја предвид структурата на персоналот и размислете дали е потребна позитивна акција за справување со нерамнотежата во однос на возраста.
- Не гледајте на персоналот како на целина. Погледнете ги тимовите, работните единици, секторите и проверете дали постои дискриминација врз основа на возраст.

б. Регрутација на кадри

- Возраста/датумот на раѓање треба да се отстрани од формуларите за пријавување, но да се вклучат во одделен формулар за набљудување кој

ќе се чува одвоено и настрана од оној којшто го надгледува процесот на регрутација на кадри.

- Избегнувајте какви било упатувања врз основа на возраст при описот на работното место или при огласување на потрагата по кандидати. Бидете внимателни кога употребувате зборови како „енергични“ или „динамични“ во описот за работното место, бидејќи тие може да асоцираат на помлади лица и може да ги обесхрабрат повозрасните кандидати.
- Барајте посебни квалификации наместо да наведувате број на години на работно искуство, освен доколку не сте во состојба истото да го оправдате. Доколку барате дипломирани кандидати со најмалку 10 години искуство, голема е веројатноста дека ги исклучувате сите кандидати под 31 година. Барањето на искуство или квалификации не треба да се користи како начин со кој би се исклучила одредена возрасна група.
- Проверете ги алатките за проценка, како тестовите или методите за вработување, за да се уверите дека нема лошо да влијаат на луѓето од која било возраст. Проверете дали повеќе кандидати од една група, на пример жени или кандидати од различни етничко потекло се неуспешни, и доколку е така, прилагодете ја алатката за проценка.
- Анализирајте го процесот на регрутација, вклучувајќи кој се пријавува за работното место, кој влегува во потесниот круг, кој е интервјуиран и кој го добива работното место, за да проверите дали патем исклучувате или губите луѓе од одредена возрасна група.

в. На работа

- Уверете се дека која било возрасна граница во однос на можностите за унапредување или обучување се целосно оправдани. На пример, не велете дека работното место е отворено само за луѓе под 25 години, освен доколу навистина мора да имаат 25 години или помалку, за истите одлично да ја извршуваат работата. Согласно добрата пракса, сите можности за отворено работно место треба да му бидат претставени на целиот персонал и да бидат еднакво достапни.
- Земете ја предвид возраста кога ги составувате политиките и ажурирајте ги вашите политики за еднаквост и разлики со нови ставки по тоа прашање.
- Уверете се дека сте ги зеле предвид сите политики и непропишани работни практики на коишто може да влијае возраста. На пример, за постарите или вработените со подолг стаж да имаат предност во одлучувањето за промена на шемите.

- Работодавците треба да дадат сè од себе за да ги заштитат своите вработени од негативен третман врз основа на возраст од страна на клиентите, добавувачите или корисниците на услугите.
- Справете се со коментарите или шегите поврзани со возраста коишто може да предизвикаат вознемирување. Ова е тешко бидејќи изреките поврзани со возраста како „му лета паметот“ и „старо аро“ се длабоко вкоренети во нашиот јазик. Затоа е важно да не се реагира веднаш, туку да се земе предвид влијанието на овие коментари врз луѓето како и контекстот во кои тие се кажуваат.

г. Технолошки вишок и пензионирање

- Проверете дали вашите политики во однос на пензионирањето имаат промена во однос на возраста. Праксите како што се користење на должината на стажот како критериум за избор на лицата коишто се пред пензионирање можат да бидат дискриминирачки со тоа што веројатно ќе имаат влијание и на помладите вработени.
- Размислете за барањата на некои поединци да работат и покрај надминатата старосна граница и земете ги предвид деловните придобивки од прифаќањето на ваковиот флексибилен пристап.

ДЕСЕТТА ГЛАВА – ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА РАСНО ИЛИ ЕТНИЧКО ПОТЕКЛО

10.1 Вовед во дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло

Во оваа глава се обработува дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло во рамките на ЕУ законот.

10.2 ЕУ закон

Директната и индиректната дискриминација врз основа на расно или етничко потекло се забранува во однос на прашањата поврзани со вработувањето и надвор од него со Директивата 2000/42/ЕС (Директива за расна еднаквост) во однос на:

- а. условите за вработување, самовработување и занимање, вклучувајќи критериумите на селекција, условите на регрутација и унапредувањето;
- б. пристапот до стручно советување или оспособување, вклучувајќи практично работно искуство;
- в. условите за вработување и условите на работното место, вклучувајќи отпуштања и плата/надоместоци;
- г. членството во синдикални здруженија, здруженија на работодавци или професионални организации;
- д. социјалната заштита (вклучувајќи социјално осигурување и здравство);
- ѓ. социјалните поволности/придобивки;
- е. образованието; и
- ж. пристапот до и снабдувањето со добра и услуги кои ѝ се достапни на јавноста, вклучувајќи го и домувањето.

10.3 Делокругот на Директивата за расна еднаквост

10.3.1 Образование и обука

Види параграф 3.7.17 за делокругот на одредбите во однос на вработувањето и оспособувањето во рамките на Директивата за расна еднаквост.

10.3.2 Социјална заштита и социјални придобивки

Социјалната заштита (вклучувајќи го социјалното осигурување и здравството) вклучува пензии и други надоместоци, хранарина и грантови за образование или оспособување. Здравството може да вклучува операции, престој во болници, здравствени установи или клиници и услуги како подобрување на здравјето, снимање или вакцинација. Онаму каде што бесплатните рецепти или

намалените цени се достапни секому, тие мора да се даваат без дискриминација врз основа на расно или етничко потекло.

Според Европскиот суд за правда поимот „социјални поволности“ не треба да се толкува ограничено. Тој може да вклучува дискрециски плаќања како компензациски надоместок; немонетарни поволности, како правото на работниците да го користат мајчиниот јазик при судски парници, или да добијат попусти за јавен превоз или да му биде доделена дозвола за престој на нивниот невенчан партнер.

10.3.3 Образование

Директивата за расна еднаквост забранува дискриминација во образованието на сите нивоа, вклучувајќи основни, средни училишта и универзитети. Ова се однесува на третманот на студентите и учениците и вклучува малтретирање и вознемирување, упис во училиште, пристап до поволности, средства или услуги, суспендирање и исклучување.

Европскиот суд за човекови права во Стразбур смета дека делењето на учениците Роми во посебни училишта е форма на незаконска дискриминација и се коси со Член 14 и Член 2 од Протокол 1 (право на образование) во рамките на Европската конвенција за човекови права.

10.3.4 Добра и услуги

Пристапот до и снабдувањето со добра и услуги вклучуваат купување или изнајмување на сите видови добра и услуги кои ѝ се достапни на јавноста во целост, влез на јавни места како што се ресторани, базени, хотели, пабови и клубови. Исто така вклучува и:

- банкарски и осигурителни услуги;
- установи за издавање на заеми, кредити или финансии;
- локации или услуги за забава, рекреација или освежување;
- услуги за превоз и патување итн.

Дискриминацијата при давањето на услуги вклучува одбивање на давање на услуги, давање на услуга со помал квалитет или нудење на услуга под различни услови од условите коишто им се нудат на останатите.

10.3.5 Домување

Обезбедувањето на и пристапот до домување кои ѝ се достапни на јавноста вклучуваат пристап до јавен станбен простор. За незаконска дискриминација се

смета одбивањето да се издаде под наем, или да се продаде имот, на пример, на Ром поради дискриминација врз основа на расно или етничко потекло.

10.4 Што претставува дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло?

10.4.1 Дефиниција

Директивата за расна еднаквост не ги дефинира поимите „расно или етничко потекло“; дискриминацијата врз основа на бојата на кожата се смета како дел од терминот „расно потекло“. Во Македонија, расни или етнички групи кои можат да се издвојат се Србите, Турците, Ромите, Албанците и Македонците.

Елементите кои ја дефинираат етничката група може да вклучуваат поседување на:

- долга заедничка историја за којашто групата е свесна и негува спомен, историја којашто ја издвојува од другите групи;
- сопствена културна традиција, вклучувајќи семејни и општествени обичаи и однесување;
- заедничко географско потекло или потекло од мал број на заеднички предци;
- заеднички јазик, којшто не мора да е својствен за групата;
- заедничка литература;
- заедничка религија која се разликува од онаа на соседните групи;
- припадност кон малцинство, угнетувана или доминантна група во рамките на поголема заедница.

10.4.2 Што значи „врз основа на“?

Врз основа на расно или етничко потекло исто така вклучува и расно или етничко потекло според „перцепција“ или „претпоставка“ без разлика дали перцепцијата или претпоставката е точна или не. Оттаму, доколку вработениот е вознемируван на работното место од страна на колега, бидејќи според изгледот наликува на Ром (а тој не е), ова е незаконски.

Понатаму, исто така е вклучена и дискриминацијата поради расно или етничко потекло на друго лице; на пример, доколку работодавец третира неповолно работничка којашто ѝ припаѓа на белата раса само затоа што има момче коешто ѝ припаѓа на црната раса.

10.4.3 Директна дискриминација

а. Дефиниција

Ова се случува кога некое лице е понеповолно третирано од друго, било или ќе биде доведено во ситуација да биде неповолно споредувано врз основа на расно или етничко потекло.

б. Пример:

- Работодавец треба да избере помеѓу двајца подеднакво квалификувани кандидати од кои едниот е Азиец, а другиот белец. Тој го избира белецот бидејќи смета дека подобро би се вклопил во работната средина во која доминираат припадници на белата раса.

10.4.4 Индиректна дискриминација

а. Дефиниција

Индиректната дискриминација врз основа на расно или етничко потекло се случува кога навидум неутрална одредба, критериум или пракса го става или ќе го стави некое лице со одредена возраст во ситуација на неповолно споредување со останатите. Ова се смета за незаконска индиректна дискриминација освен доколку одредбата, критериумот или праксата не можат да бидат објективно оправдани (односно да поткрепени со докази) со легитимна цел (на пример, реална деловна потреба), а средствата за да се постигне таа цел се соодветни и неопходни (односно не постојат други алтернативни средства).

Овие концепти се одетално објаснети во третата глава, види 3.7.7 – 3.7.10.

б. Примери:

- Работодавец бара кандидати кои одлично зборуваат литературен македонски јазик. Овој критериум ги става лицата на кои македонскиот не им е мајчин јазик во неповолна положба. Доколку не е потребно течно да се зборува македонскиот јазик за сигурно и ефективно извршување на работните задачи тогаш ова би можело да смета за индиректна дискриминација.
- Странска компанија бара од кандидатите да зборуваат албански јазик. Бидејќи бројот на луѓе коишто го познаваат албанскиот јазик, а не се по потекло Албанци е многу мал во Македонија, ова барање може да се смета за незаконска индиректна дискриминација. Доколку не е потребно течно да се зборува албанскиот јазик за сигурно и ефективно извршување на работните задачи тогаш ова би можело да смета за индиректна дискриминација.

- Една компанија има код на облекување со кој од жените се бара да носат здолништа. Ова може да претставува индиректна дискриминација во однос на жените од некои јужно-азиски групи, бидејќи во споредба со другите групи, поголем процент од нив ги почитуваат нивните религиозни и културни барања да ги покриваат нозете. Доколку не постои добра деловна причина за ваквото правило, или кој било друг начин за истото да се оправда, правилото е незаконско.
- Дете кое припаѓа на религијата сикизам и носи турбан на главата е исклучено од училиште, поради непочитување на условите на неоправданата политика да се носи училишна униформа.
- На работниците им се кажува дека на работното место не им е дозволено да зборуваат на ниту еден друг јазик освен на македонскиот. Повеќето од нив разговараат меѓу себе додека работат. Оттаму, ова може да биде сметано за незаконска дискриминација на работниците чиј мајчин јазик не е македонскиот доколку ги водат обичните разговори на мајчин јазик, бидејќи на оние чијшто мајчин јазик им е македонскиот им е дозволено го користат истиот во сите пригоди.

в. Оправдување на индиректната дискриминација врз основа на расно и етничко потекло

Примери:

- Во првиот пример споменат погоре, оправдано е работодавецот да бара од вработените да зборуваат на македонски јазик онаму каде што, на пример, тоа е неопходно за да се увери дека вработените можат да комуницираат при задоволувањето на здравствените и безбедносните стандарди. Во вториот пример, оправдано е работодавецот да бара од работниците да зборуваат на албански јазик, бидејќи поголемиот дел од работните задачи, на пример, деловните контакти со неговата мајка-компанија се одвиваат на албански јазик.
- Доколку работата вклучува одговарање на телефонски повици во кол-центар, постои добра деловна причина да се бараат високи стандарди за зборување на литературниот македонски јазик; но доколку некој работи на фабричка лента, управува со стандардна машина, користењето на ваквиот критериум може да резултира со незаконска индиректна дискриминација.

10.4.5 Вознемирување

Под вознемирување се подразбира појава на непожелно однесување врз основа на расно или етничко потекло на едно лице со цел да се наруши неговото достоинство или да создаде заплашувачко, непријателско, деградирачко,

понижувачко или навредливо опкружување. Навредувањето без умисла не се смета за оправдано.

Пример:

- Девојче на училиште е задевано и исмевано поради бојата на нејзината кожа и бидејќи носи вид на фустан којшто укажува на нејзиното потекло.

10.4.6 Упатување на дискриминација

Дефиниција

Да му се даваат упатства на некое лице да дискриминира врз основа на расно или етничко потекло е незаконски. За тоа можат да одговараат и лицето кое ја врши дискриминацијата како и лицето кое упатува.

Пример:

- Келнерка од белата раса прима упатства од нејзиниот шеф да не послужива клиенти од црната раса; и двајцата, шефот и келнерката се одговорни за незаконска дискриминација врз основа на расно или етничко потекло.

10.4.7 Дискриминирачки огласи

Дискриминирачките огласи се сметаат за директната дискриминација.

Пример:

- Компанија којашто монтира врати истакна дека не може да вработи имигранти, бидејќи нивните клиенти не сакале да примаат имигранти во своите домови. Европскиот суд за правда одлучи дека јавната изјава на работодавецот дека не прима вработени од одредено етничко или расно потекло јасно ги одвраќа луѓето од поинакво расно и етничко потекло да се пријават за работата и претставува незаконска директна дискриминација. Во ваков случај не беше потребно да се идентификува жртва која ќе поднесе жалба против работодавецот.

10.5 Исклучоци од принципот на еднаков третман

Постојат неколку ограничени исклучоци од принципот на еднаков третман врз основа на расно и етничко потекло. Тие вклучуваат:

- реално професионално барање;
- националност; и
- позитивна акција.

10.5.1 Реални професионални барања

а. Дефиниција

Во мошне ограничени услови, работодавецот или обучувачот може да го третира кандидатот за работното место поинаку врз основа на неговото расно или етничко потекло. Овој исклучок се однесува онаму каде што природата на работата или контекстот во кој таа се изведува, потребата да се поседува карактеристика на одредено расно или етничко потекло е реално професионално барање за тоа работно место и мора да биде пропорционално на барањето во определениот случај.

б. Примери:

Лице од одредена расна или етничка група може да се бара:

- за работа која вклучува драмска изведба во улога на фотомодел од автентични причини, или
- онаму каде што вработениот ги дава своите услуги на лица од одредена расна група унапредувајќи ја нивната социјална положба, а тие услуги најдобро може да ги пружи некој од истата расна група; на пример, најефикасниот начин за пружање на лични социјални услуги е да се вработи социјален работник од турско потекло да ги дава своите услуги во центарот во Скопје за новопристигнатите емигранти од Турција. Затоа, расното или етничкото потекло на лицето кое го има тоа работно место, претставува реално професионално барање.

10.5.2 Националност

Директивата за расна еднаквост нуди заштита од понеповолен третман врз основа на расно или етничко потекло за сите кои живеат или работат во некоја од земјите на Европската унија, без разлика дали истите официјално престојуваат таму или не, и без разлика на националноста на која ѝ припаѓаат.

Сепак, Директивата за расна еднаквост ги исклучува разликите во третманот врз основа на националност и не навлегува во политиката за имиграција на земјите-членки.

Членовите 12 и 39 (1) од Договорот за основање на Европската заедница и Регулативите на Советот 1612/68/ЕЕС ги регулираат слободата на движење на работниците и дискриминацијата врз основа на националност помеѓу работниците на земјите-членки во однос на вработувањето, надоместоците и останатите работни услови.

10.5.3 Позитивна акција

Земјите-членки може да преземат посебни мерки кои ќе ги спречат или компензираат непогодностите кои ги трпат лицата врз основа на расно или етничко потекло.

Примери:

- Капацитети или услуги како што се стручни јазични обуки во однос на јазикот којшто се употребува во одредена индустрија или работно место, пристап до курсеви создадени да ги задоволат посебните потреби на одредени расни групи, или обуки за основни работни вештини наменети за одредени расни групи кои во спротивно би биле исклучени од можностите за вработување.
- Огласување на слободните работни места во весници или списанија кои се читаат од страна на припадниците на одредени расни групи.

10.6 ДОБРА ПРАКСА

10.6.1 Основање на мрежа на вработени кои припаѓаат на различни етнички или расни групи

а. Зошто да се основа мрежа?

- Персоналот ќе се здобие со чувство на припадност и можеби ќе се охрабри да остане во организацијата.
- На тој начин вработените ќе можат да ги развијат своите вештини и знаења.
- Можеби вработените ќе станат помотивирани, бидејќи ќе чувствуваат дека имаат поддршка.
- Тоа ќе претставува доказ дека организацијата е обврзана на еднаквост и различност.

б. Што може да ви помогне за да ја направите мрежата поефикасна?

- Обврската и поддршката од челниците на организацијата.
- Комуникација и прифаќањето на придобивките од ваквата мрежа.
- Уверете се дека мрежата се вклопува во целосната структура на организацијата.
- Дозволете му на персоналот пауза за да присуствува на состаноците – како дел од неговата улога во организацијата.

- Не ѝ дозволувајте на мрежата да стане „лоби“ група, но дозволете ѝ да стане вреден ресурс кој ќе ви помогне при донесувањето на одлуки и од каде ќе добивате повратните информации.

в. Која е целта на мрежата?

- Извор на информации и упатства за организацијата.
- Обезбедување на безбедна средина која нуди поддршка за персоналот.
- Нудење на различни видови на поддршка, на пример пристап до совети за кариера, позитивни примери, советување на поединците да пружат поддршка од колегите.
- Пружање на поддршка на организациите при толкување на локалните, регионалните и националните перспективи во однос на етничката припадност.
- Охрабрување на персоналот, со што се подобрува нивното знаење.
- Промовирање ја на организацијата како пример за добра пракса пред пошироката заедница.

г. Кои се придобивките за поединците?

- Поддршкана развојот преку зголемувањето на знаењето и самовербата.
- Размена на искуства и дискусии за начините за надминување на пречките за напредок во кариерата.
- Подобро запознавање со организацијата и нејзините цели.
- Овозможување на форум за размена на информации за обуки или развој.
- Зголемено задоволство и мотивираност кај персоналот.

д. Како да основате мрежа?

- Побарајте поддршка од челниците на организацијата.
- Поставете цели.
- Одлучете каде ќе одржувате состаноци.
- Оформете координативна група на чело со најголемите ентузијастички.
- Предложете претседател на координативната група.
- Практикувајте отворени и транспарентни процеси со цел луѓето да разберат која е целта на мрежата и како да се вклучат во истата.
- Уверете се дека луѓето од организацијата знаат за постоењето на мрежата – на пример раководителите на секторите, челниците на одделот за човечки ресурси итн.
- Развијте акционен план и земете ги предвид ресурсите.
- Јавно претставете ја мрежата и повикајте ги луѓето да се приклучат.

- Поврзете ја работата на мрежата со програмите за обука и развој.
- Воспоставете врска со оној кој е одговорен за прашањата поврзани со еднаквост и антидискриминација во организацијата.
- Доставувајте ѝ извештаи на организацијата за активностите и напредокот.
- Вклучете се во консултации и развој на новите политики и процедури и дадете конструктивни повратни информации за истите.
- Набљудувајте ги сите трошоци и бидете одговорни кон истите.
- Одржувајте годишно собрание и охрабнете повеќе луѓе да се приклучат.

(Овие наведени точки се основаат на Подобрување на работниот живот: мрежи за вработени припадници на црната раса и други малцински етнички групи, Сектор за здравство, Велика Британија, Обединетото Кралство, види www.doh.gov.uk)

10.6.2 Подобрување на етничката застапеност во вашата организација

Набљудувањето на вработените и пријавените кандидати во однос на нивното етничко потекло ќе ви помогне да увидите дали одредени групи на луѓе се помалку застапени во организацијата како целина или на одредени работни места и хиерархиски позиции. Штом ќе го увидите ова постојат повеќе чекори кои може да ги преземете во однос на регрутацијата со цел да го направите вашиот персонал разнолик во поглед на етничкото и расното потекло.

- Огласите за слободни работни места може да ги охрабрат луѓето со различно етничко потекло да се пријават за овие работни места.
- Назначете во огласот дека сте работодавец кој се залага за еднакви можности за вработување и прифатете ги формуларите за пријава од сите кандидати.
- Огласувајте во весници и списанија наменети за или читани од различни заедници.
- Ревидирајте ја вашата литература за регрутација и вклучете слики од луѓе со различно потекло како извршуваат различни работни активности.
- Користете современи методи за регрутација за да привлечете поширок круг на кандидати, на пример користете интернет.
- Наведете детали од поволностите кои ги давате како што се флексибилни работни можности или здравствена заштита, како и мрежа на вработени за лица од различни етнички или расни групи.
- Организирајте пробни сесии во организацијата со цел луѓето да добијат претстава за тоа каков вид на работни места се достапни.

- Организирајте отворени денови за регрутација во заедниците од коишто сакате да регрутирате кадри и поканете ги претставниците на заедницата да ви помогнат при регрутацијата.
- Разговарајте и информирајте се за работата на вашата организација во локалните основни и средни училишта каде што учат деца со различно расно и етничко потекло.
- Замолете го клучниот персонал – од заедниците кои се ваша целна група – да биде позитивен пример и да ве поддржи за време на регрутацијата на кадри.
- Доколку вашите вработени треба да носат униформа, дозволете облекување кое е во согласност со скромните барања на различните религии.
- Земете ги предвид религиозните празници и денови и не организирајте регрутација во тој период; исто така бидете обзирни кон барањата за алтернативни датуми за оние кои ќе имаат потреба од религиозни молитви.
- Обучете ги сите кои регрутираат и селектираат како да спроведат недискриминаторска регрутација и како да се избегнат стереотипите. Уверете се дека тие не извлекуваат заклучок кој се основа на нерелевантни фактори и го разбираат значењето на говорот на телото – на пример, во некои култури контактот со очи се смета за знак на искреност и отвореност, додека во други се избегнува во знак на почит.

(Овие точки се преземени од водичот на Diversity Works for London www.diversityworksforlondon.com)

Законот против расна дискриминација и добрата пракса во Македонија

Измените во Уставот направени во 2001 година 9 воведуваат позитивна акција со таканаречениот принцип на соодветна и рамноправна застапеност на припадниците на заедниците со која беа потенцирани мултиетничката природа и стратегиската обврска за споведување на правата на припадниците на заедниците. Како резултат на ова, во јавната администрација беа вработени голем број на припадници на етничките заедници, при што во огласот за вработување беше објавено дека ќе се следи принцип на соодветна и рамноправна застапеност на припадниците на заедниците.

9 Амандмани IV-XIX од Уставот на Република Македонија

ЕДИНАЕСЕТТА ГЛАВА – СПРОВЕДУВАЊЕ НА ДОБРА ПРАКСА

Оваа глава дава совети и насоки за стратегиите и пристапите кои ќе им помогнат на организациите да ѝ се спротивстават на дискриминацијата и да ја промовираат еднаквоста. Во оваа глава се опфатени:

- Лидерство и управување;
- Развивање на политика за еднакви можности;
- Проценка за влијанието на политиките и функциите;
- Консултација и вклученост;
- Како информациите и услугите да станат подостапни;
- Справување со малтретирањето и вознемирувањето;
- Набљудување на работната сила.

11.1 Лидерство и управување

За еднаквоста да стане реалност лидерството мора да биде демонстрирано од раководството на организацијата. Во спротивно, антидискриминацијата и еднаквоста може да не бидат сериозно сфатени и оние кои сакаат да работат на овие прашања да останат без поддршка. Ова значи дека сопственикот или извршниот директор, управниот одбор на компанијата или раководителот на владиниот сектор или јавната установа мораат јасно да истакнат дека е многу важно да се работи на еднаквоста и антидискриминацијата, како и дека организацијата има сериозни намери да работи на таа проблематика. Оваа обврска треба да биде поддржана од начините на управување кои ќе помогнат при спроведувањето, набљудувањето и ревидирањето.

Врвни совети за лидерство и управување:

- Поседувајте политика за еднакви можности која ја потенцира обврската на организацијата да работи на еднаквоста и антидискриминацијата;
- Уверете се дека таа ги покрива сите структури за еднаквост и сите функции на организацијата како што се вработување, давање на услуги, набавка на добра итн.;
- Вклучете ја еднаквоста и антидискриминацијата како дел од корпоративните цели на организацијата;
- Вклучете ги вработените и синдикатот (а доколку е соодветно и корисниците на услугите) додека ја развивате политиката;
- Разговарајте за обврската во пошироката средина со цел да покажете дека таа е поддржана од страна на челното раководство на организацијата;
- Ставете јасно до знаење дека секој мора да се придржува до политиката за промовирање на еднаквоста и да се елиминираат дискриминацијата и неправедниот третман;

- Охрабрете ги челните луѓе да ја споменат неопходноста од еднаквост и антидискриминација во јавните настапи и говори;
- Создадете системи кои ќе помогнат да се процени постигнатиот напредок за достигнувањето на целта;
- Постојано дискутирајте за напредокот во однос на еднаквоста и антидискриминацијата за време на состаноците на управниот одбор и раководството;
- Земете предвид создавање на координативна група за еднаквост за да го надгледува и поддржи спроведувањето на работата, а
- во оваа група вклучете претставници од сите сектори и нивоа на организацијата, и
- уверете се дека членовите имаат време и ресурси да ја изведат работата и обезбедете им еднаквост и заштита од дискриминација.

11.2 Развивање на политика за еднакви можности

Една организација треба да развие политика за еднакви можности со која ќе се обврзе да работи на еднаквост и антидискриминација, како и на начините на кои тоа ќе го оствари. Оваа политика треба темелно да се дискутира со вработените и добра пракса е тие (и синдикатите) да бидат вклучени во процесот на развивање. Политиката е неопходно да се потпира на која било програма за работа што ќе се воведе и важно е истата да се ревидира на годишно ниво.

Политиката за еднакви можности треба да вклучува неколку клучни прашања, со тоа што некои од нив да бидат разработени подетално во одделни документи, како што се политиката за заштита од малтретирање и вознемирување. Во тој случај, политиката треба да му каже на читателот каде ќе може да ги најде тие детални разработки. Таа ќе вклучува:

- целосна одговорност за унапредување на еднаквоста и отстранување на незаконските дискриминација и вознемирување;
- основи на еднаквост на кои се однесува политиката – возраст, физички или интелектуален инвалидитет, етничко потекло, пол, промена на пол, религија или убедување, сексуална определба и други основи;
- лица коишто се опфатени со политиката – вработените, кандидатите за работното место, волонтерите, агенциските работници итн.;
- лица коишто се одговорни за спроведувањето на политиката – на пример, целосна одговорност на извршниот директор, управителот, сите вработени од кои се очекува да се придржуваат до политиката;
- дефинирање на обврските за еднаквост – на пример, регрутација и селекција на кандидати, обука, управување со учинокот, плата, малтретирање и вознемирување, дисциплински и жалбени постапки,

позитивна акција, обезбедување на разумни капацитети и услови за работа итн.;

- начини на набљудување и ревидирање на политиката; и
- начини на кои луѓето ќе можат да поднесат жалба и третирање на истата.

Основните модели на политиката за еднакви можности се развиени од страна на Diversity Works for London и Комисијата за еднаквост на Северна Ирска и можат да се најдат на www.diversityworksforlondon.com и www.equalityni.org. Тие можат да се приспособат на одредените потреби и функции на различни организации, со цел да ги задоволат истите.

11.3 Проценка на влијанието на политиките и функциите

Проценката за влијанието на еднаквоста може да ви помогне да ја погледнете политиката од перспектива на еднаквоста и да видите какво влијание може да има на различните групи на луѓе доколку биде воведена. Минувањето низ овој процес ве наведува да размислите за целите на политиката која планирате да ја воведете и ви помага да се уверите дека не дискриминира одредени групи. Притоа ќе ви помогнат дадените насоки подолу.

11.3.1 Зошто еднаквоста влијае на проценката?

Можете да стекнете бројни придобивки доколку го процените влијанието на вашите политики од аспект на еднаквоста. Ова вклучува:

- помош за воспоставување еднаквост на можностите за мажите и жените, лицата со транссексуална определба, поинаква сексуална определба, поинакво етничко потекло, лицата со инвалидитет, како и оние со различна возраст, религии и убедувања;
- помош да увидите каде постојат нееднаквости и потоа да размислите како поинаку да постапите за истите да се избегнат;
- зголемување на вашето разбирање за потребите на вработените или корисниците на услугите преку консултации со нив и нивно вклучување во процесот на одлучување;
- подобрување на квалитетот на услугите кои ги нудите или практиките за вработување во соодветното работно опкружување;
- овозможување на достапни и соодветни услуги;
- можност да се справите со какво било негативно влијание на кое ќе најдете и да ја смените политиката уште пред истата да биде спроведена.

11.3.2 Како изгледа проценката за влијанието на еднаквоста?

Треба да ги процените сите нови политики и практики додека се развиваат, а не откако ќе бидат спроведени. Исто така треба да ги проверите постоечките

политики за да се осигурате дека немаат негативен или спротивен ефект на една или повеќе од групите кои ги вклучуваат, односно:

- мажите и жените;
- луѓето со транссексуална определба или оние чија промена на полот е во тек;
- лезбежките, геј мажите, бисексуалците и хетеросексуалците;
- луѓето на која било возраст - стари, млади, деца;
- оние со инвалидитет – земајќи ги предвид сите видови на инвалидитет, физички, на сетилата, умствен и здравствен итн.;
- религија и убедување – вклучува и непоседување на религиозно убедување;
- етничка или расна група.

11.3.3 Како да се процени политиката врз основа на влијанието на еднаквоста

Постојат девет работи коишто треба да се земат предвид:

- Да одлучите кои се целите на политиката, кој е одговорен за нејзиното спроведување и кога ќе се спроведе истата.
- Со какви информации располагате за секоја од групите на еднаквост? Ова ви е потребно за да размислите какво влијание може да има политиката на која било од групите; доколку немате доволно информации, што е она што ќе ви биде потребно за да ги пополните празнините; кога ќе ги добиете овие информации и кој ќе ве снабди со истите;
- Откако ќе ги добиете информациите погледенете ја секоја група посебно и одлучете какво влијание би имала политиката за секоја од нив доколку ја спроведете;
- Одлучете дали политиката ќе има влијание на некоја од групите, односно дали таа може да промовира еднакви можности и на тој начин позитивно да влијае. Доколку е така, спроведете ја. Размислете дали политиката, ако ја спроведете, би можела да биде дискриминирачка или да има негативно влијание или обратно да делува на некоја од групите;
- Доколку мислите дека влијанието може да биде негативно кои промени може да ги направите во рамките на политиката со цел да се осигурате дека нема да дојде до истото. Размислете дали можете да ги промените работите;
- Консултирајте се со вашите акционери и вклучете ги – вработените или корисниците на услугите, или двете категории, соодветно – во однос на предложената политика. Исто така, уверете се дека сте ги слушнале сите ставови и предлози;

- Земете ги предвид гореспоменатите ставови и потоа одлучете што ќе сторите со политиката. Доколку постои веројатност да е дискриминирачка тука треба да запрете. Можеби ви требаат повеќе информации кои ќе ви помогнат да се одлучите што да правите. Размислете кои алтернативни политики можете да ги воведете за да го намалите негативното влијание;
- Откако ќе донесете одлука, добра пракса е да им кажете на луѓето со кои сте се консултирале на каков начин сте се послужиле со нивните ставови и да ги известите за вашата конечна одлука;
- Откако ќе ја спроведете политиката одлучете се како тековно ќе го набљудувате влијанието од истата. Работите можат да се променат и можеби ќе треба да ѝ се навратите на политиката доколку истата почне да им влијае негативно на некои луѓе.

11.4 Консултација и вклученост

Консултацијата и вклученоста се начини со кои организацијата може да се осигура дека политиките, процедурите и услугите кои ги нуди се соодветни на целта и ги задоволуваат потребите на вработените и клиентите. Да се консултираат и вклучат луѓето и да се земат предвид нивните ставови како дел од процесот на одлучување може да претставува ефикасен начин за стекнување на обврска и поддршка за постигнување на целите кон кои се стреми организацијата. Тоа претставува значаен дел во развивањето на политиката како што е наведено во параграф 11.3.

Консултацијата треба да има смисла и да не бара премногу од оние кои се консултираат. Исто така е важно да се даде повратен одговор и да им се даде на знаење на луѓето како се змени предвид нивните ставови.

Вклученоста е на повисоко ниво од консултацијата и се опишува како „тековна, одржлива соработка и размена на информации како составен дел на високото ниво на стратемиските процеси при одлучување“. Таа им дава можност на поединците и групите да влијаат на политиката и праксата преку развој и фази на спроведување.

При создавањето на пристап до развој и консултации – веројатно како дел од стратегиите за комуникација – организациите треба да земат предвид низа на различни ставови кои може да се побараат, особено од претставниците на структурите за еднаквост.

Врвни совети за консултација и вклучување:

- За сето ова да има смисла консултирајте се со луѓето и вклучете ги додека сè уште има време да се влијае на исходот.

- Уверете се дека оние кои ги водат консултациите и вклучувањето ги имаат вистинските вештини и знаење да го изведат тоа ефикасно и соодветно да се поврзат со различни групи на луѓе.
- Уверете се дека постојат прикладни ресурси со цел консултацијата и вклучувањето да бидат ефикасни и да имаат смисла.
- Дадете им на луѓето доволно време за да ви дадат повратен одговор.
- Направете ги документите за консултации јасни и објаснете им го на луѓето процесот на изготвување на истите.
- Направете ги достапни консултацијата и вклучувањето (види параграф 11.5)
- Во однос на консултацијата и вклучувањето целете на вистинските луѓе, а не само на оние кои најчесто ги прашувате за нивните ставови.
- Не претерувајте со консултациите, бидејќи може да не добиете одговор поради други барања во тој период.
- Земете ги предвид и анализирајте ги добиените одговори и дадете повратен одговор за истите.
- Размислете за различни начини на консултација и вклучување, на пример:
 - фокус групи,
 - советодавни комитети,
 - репрезентативни организации,
 - онлајн, лице в лице, или писмено,
 - користење на веќе постоечките структури, како мрежа на вработени, синдикати итн.

11.5 Како да се направат достапни информациите и услугите

Да се земат предвид различните потреби на вработените, клиентите и корисниците на услугите значи дека организациите треба да се осврнат на пристапноста. Ова опфаќа цел спектар на функции, политики и процедури, вклучувајќи документи, информациска технологија, пристап до објектите, јазик, ставови итн.

Луѓето со инвалидитет не се единствената група за која треба да се земе предвид пристапноста и да се создадат соодветни работни услови и капацитети. На пример, оние чијшто мајчин јазик не е македонскиот можеби ќе имаат потреба од услуги кои вклучуваат превод или толкување; лицата со одговорност за грижа можеби ќе имаат потреба од лекарски прегледи во одреден дел од работното време; старите и младите луѓе можеби ќе имаат различни потреби за превоз; а оние со религиозни убедувања можеби ќе сакаат да се помолат во одреден период од работното време. ДОБРА ПРАКСА на организацијата е да развие политика за пристапност и да овозможи поширока примена на истата.

Врвни совети за пристапност:

- Имајте разумна политика на прилагодување со цел да ги задоволите потребите на персоналот со инвалидитет, кандидатите за работно место и корисниците на услугите.
- Проверете ја интернет страницата со цел да се осигурате дека е пристапна во однос на бојата, големината на фонот итн.
- Употребувајте едноставен наместо висок стил на изразување во документите со цел да ги направите соодветни за публика за која се наменети.
- Кога планирате настани прашајте ги луѓето однапред дали имаат некакви потреби, вклучувајќи ги и потребите за пристап до објектот и посебен режим на исхрана.
- Промотивните материјали, постерите, итн. нека прикажуваат ситуација на инклузија, со цел сите да се чувствуваат вклучено.
- Онаму каде што постојат јазични бариери земете предвид дека може да се понудат преведувачки и толкувачки услуги.
- Размислете дали документите можат да се направат достапни во алтернативни формати, како Брајова азбука, аудио и видео формат итн.
- Размислете дали се потребни толкувачи за знаковен јазик за лицата со оштетен слух и пречки во говорот, и на кој начин ќе се одвива комуникацијата со луѓето со различен инвалидитет, на пример луѓето со потешкотии при учењето.
- Изберете локации кои се пристапни за луѓето, особено за корисниците на инвалидски колички и оние на коишто качувањето по скали им е отежнато.
- За оние лица коишто имаат одговорност за грижа, размислете дали може да се направи одредба за додаток за грижа на дете или постар човек со цел за да им овозможите присуство на некој настан.
- Кога закажувате состаноци или настани размислете за прашањата како што се превоз, паркинг, безбедносни услови, пристап до телефон, во кое време во денот или неделата ќе се одржат истите итн.

11.6 Справување со малтретирањето и вознемирувањето

Во претходните глави беа дадени примери и описи за малтретирање и вознемирување на работното место, или кога некој се обидува да добие пристап до добрата и услугите. Овој дел нагласува кои практични чекори треба да се преземат за да се справите со малтретирањето и вознемирувањето на работното место.

Во поширока смисла на зборот, под малтретирање и вознемирување се подразбира непосакувано однесување кое прави лицето да се чувствува заплашено,

деградирано, понижено или навредено. Тоа може да биде очигледно однесување или пак прикриено; може да биде постојан или еден единствен инцидент; а може да биде и изведен на безброј начини вклучувајќи лице в лице, преку интернет или е-пошта, телефонски или писмено.

Малтретирањето или вознемирувањето не е секогаш очигледно или видливо за другите, па така може да се случува на работното место без работодавецот да биде свесен за истото. Тоа може да има поразителен ефект врз жртвата, што ќе доведе до нејзино разболување, давање отказ, боледување итн. Затоа од клучно значење е работодавците да преземат чекори да го запрат малтретирањето или вознемирувањето. Ова може да започне со развивање, комуникација и спроведување на политика која покажува дека овој тип на однесување нема да се толерира. Оваа обврска им припаѓа на челните луѓе на организацијата.

Врвни совети за справување со малтретирањето и вознемирувањето:

- Вклучете ги вработените во развојот на политиката за справување со малтретирањето и вознемирувањето. Ова треба да претставува силна обврска на челните луѓе на организацијата коишто ќе се справат со проблемот и ќе го елиминираат истиот.
- Посочете примери на неприфатливо однесување.
- Создадете услови политиката да циркулира пошироко и редовно ревидирајте ја истата.
- Пренесете дека малтретирањето и вознемирувањето се сметаат за дисциплинарен прекршок.
- Назначете одговорен за разгледување на жалбите и вклучете неформални и формални механизми за справување со жалбите во определени рокови.
- Обезбедете доверливост.
- Обучете ги оние кои ќе постапуваат по жалбите да го прават тоа со чувство и ефикасно.
- Уверете се дека оние кои поднесуваат жалба нема да бидат виктимизирани.
- Набљудувајте ги жалбите и веднаш осврнете се на идентификуваните точки.
- Поддржете го подносителот на жалбата и понудете му советување доколку истиот има потреба од тоа. Исто така, може да му се понуди поддршка и на оној кој вознемирува со цел да му се помогне да го смени неговото однесување.

11.7 Набљудување на работната сила

Набљудувањето е значајна алатка која ќе ѝ помогне на организацијата да се подобри во поглед на еднаквоста, да ги идентификува бариерите, да обрати

внимание на помалата застапеност и да го ревидира напредокот. Исто така може да придонесе кон запознавањето на вработените во организацијата, од аспект на еднаквост, и каков е нивниот профил во однос на спектарот на практиките при работењето, како што се обуките, професионалниот развој, управувањето со учинокот, платата итн.

Воведувањето на набљудување е чувствителна работа и од суштинско значење е претходно да се спроведе и одредено истражување на теренот. Вработените треба потполно да сфатат зошто е воведено набљудувањето и треба да се консултираат и да се вклучат паралелно со развивањето на системите. Тие треба да знаат дека информациите се собираат со цел да се постигне еднаквост и справување со дискриминацијата. Тие, исто така, треба да знаат кој ќе има пристап до информациите, што ќе се прави со нив, како ќе се чуваат и да бидат сигурни дека ќе се обезбеди доверливост на податоците и дека тие ќе бидат претставени на тој начин што нема да упатуваат на ниту еден поединец.

Би било идеално набљудувањето да ги покрие сите шест групи на еднаквост, а на повеќето организации ќе им биде многу полесно да започнат со возраста и полот, а потоа и со етничкото потекло. Сепак, другите основи не се толку едноставни, така што практичен чекор напред е да се воведуваат постепено. На пример, во однос на сексуалната определба, прелиминарна работа од суштинско значење пред да биде воведено набљудување во однос на сексуалната определба, би било отстранување на хомофобијата на работното место, поддржано од високото раководство. Веројатно, би требало да се стори истото во однос на религијата и убедувањето.

Набљудувањето на инвалидитетот може да се спроведе поради причините наведени погоре, но потребни се и дополнителни чекори за да се излезе во пресрет на соодветните работни услови и капацитети и посебната политика, објаснета во шестата глава, која веројатно би претставувала најдобриот чекор напред.

Видовите на податоци кои можат да се вклучат во шемата на набљудување вклучуваат:

- профили на вработените во однос на групи на еднаквост, стаж и начин на извршување на работните обврски;
- унапредувања или преместувања;
- резултати од проценка на учинокот;
- плата и пристап до други бенефиции, како на пример бонуси;
- број на кандидати коишто учествуваат во обука;
- дисциплинска и жалбена постапка;
- причини за напуштање на работното место;

- флексибилни работни можности;
- жалби за дискриминација;
- регрутација која ги вклучува бројните кандидати, односно лицата влезени во потесен круг, интервјуираните и примените;
- проценка на групите за еднаквост кои не се застапени меѓу кандидатите кои се пријавуваат за работното место.

Може да биде подготвен стандарден формулар за набљудување кој ќе циркулира меѓу целиот персонал и ќе биде редовно ажуриран (можеби и на годишно ниво). Кои категории ќе бидат вклучени ќе зависи од природата и големината на организацијата, на пример, етнички категории кои се одраз на демографијата во регионот.

За повеќе информации во врска со набљудувањето на работната сила види www.diversityworksforlondon.com.

ДВАНАЕСЕТТА ГЛАВА – КОНТАКТИ

Корисни меѓународни контакти за повеќе информации и ресурси

Име	Адреса во оригинал	Интернет страница
Европска комисија против расизам и нетолеранција (European Commission against Racism and Intolerance)	ECRI Secretariat, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs- DGHL F-67075 Strasbourg Cedex FRANCE	www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri Е-пошта: combat.racism@coe.int
Европски форум за лица со инвалидитет (European Disability Forum)	39-41 Rue du Commerce 1000 Brussels Belgium	www.edf-feph.org Е-пошта: secretariat@edf-feph.org
Европска мрежа против расизам (European Network Against Racism)	60 Rue Gallait, 3rd Floor B-1030 Brussels	www.enar-eu.org Е-пошта: info@enar-eu.org
Европска конфедерација на синдикати (European Trades Union Confederation)	International Trade Union House Boulevard Roi Albert II, 5 B-1210 Brussels	www.etuc.org Е-пошта: etuc@etuc.org
Агенција за основни права на Европската унија (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA))	Schwarzenbergplatz 11 1040 Wien Austria	www.fra.europa.eu Е-пошта: information@fra.europa.eu
Европско женско лоби (European Womens Lobby)		www.womenlobby.org Е-пошта: ewl@womenlobby.org

За разноликост против дискриминацијата (For Diversity Against Discrimination)		www.europa.eu
Хелпејџ Интернационал (HelpAge International)	PO Box 32832, London N1 9ZN, UK	www.helpage.org
Меѓународно здружение на лезбејки, геј, бисексуалци, транс и интерсексуалци (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association)	17 Rue de la Charité 1210 Brussels Belgium	www.ilga.org
Група за миграциона политика (Migration Policy Group)	205 rue Belliard Box 1, B-1040 Brussels Belgium	www.migpolgroup.com Е-пошта: info@migpolgroup.com

БЛАГОДАРНОСТ

Авторите сакаат да ја изразат својата благодарност за користењето на информациите и материјалите од интернет страниците на следниве организации и тела:

- Бизнес линк (Business Link), види www.businesslink.gov.uk
- Сектор за здравство, Велика Британија, Обединетото Кралство (Department of Health, Great Britain, UK), види www.doh.gov.uk Акција за лицата со инвалидитет (Disability Action), види www.disabilityaction.org
- Diversity Works for London, види www.diversityworksforlondon.com

Европска комисија, Сектор за вработување, социјални работи и еднакви можности, Прирачник за обука за борба против дискриминација, 2006 година (European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Combating Discrimination A Training Manual, 2006)

Европска мрежа на независни правни експерти, Сектор за вработување, социјални работи и еднакви можности (European Network of Legal Experts, European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), види www.ec.europa.eu/social

Форум на работодавците за лица со пречки во развојот (Employers Forum on Disability), види www.efd.org.uk

Комисија за еднаквост на Северна Ирска (Equality Commission for Northern Ireland), види www.equalityni.org

Комисија за еднаквост и човекови права, Велика Британија (Equality and Human Rights Commission, Great Britain), види www.equalityhumanrights.com

Група за миграциона политика (Migration Policy Group), види www.migpolgroup.com

- Стоунвол (Stonewall), види www.stonewall.org.uk
- Запрете го насилството против жените (Stop Violence against Women), види www.stopvaw.org

АНЕКС 1

Родовата рамноправност во Република Македонија

Законски решенија

Република Македонија е демократска и социјална држава во која сите пред законот се еднакви, а една од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија помеѓу останатото е и рамноправноста помеѓу половите.

Уставот содржи повеќе одредби во врска со основните слободи и права на човекот и граѓанинот. Во делот на граѓански и политички слободи и права утврдено е дека „граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба” (член 9 од Уставот на Република Македонија).

Со наведените одредби се утврдува принципот на еднаквост и се гарантираат еднакви права независно од полот.

Со вметнувањето на рамноправноста помеѓу половите во одредбите на Уставот е искажана политичката волја и на највисокото законодавно тело дека Република Македонија се наоѓа меѓу оние демократски држави кои својот поредок го градаат со целосно признавање и промовирање на еднаквите можности помеѓу жените и мажите, како неизоставен предуслов за одржлив развој. Со тоа е потврдено политичкото начело дека паритетна демократија е единствено стварна демократија и со тоа се поставени темелите на понатамошната законодавна регулатива со која се создаваат услови за остварување на еднакви можности за жените и мажите и доследна примена на таа регулатива.

Правната положба и статусот на жените во Република Македонија, покрај со Уставот се регулирани и со меѓународни договори кои Република Македонија ги има потпишано и ратификувано, а кои согласно член 118 од Уставот на Република Македонија се составен дел на нашиот правен поредок.

Еден од позначајните меѓународни договори кој претставува основна правна рамка во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите е Конвенцијата за укинување на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW) која е усвоена на Општо Собрание на ОН на 18 декември 1979 година а стапила во сила на 3 септември 1981 година.

Како држава сукцесор на поранешна Социјалистичка Федеративна Република Југославија, Република Македонија и пристапи на Конвенцијата за елиминација на сите облици на дискриминација против жената во 1994 година, која стапи на

сила на 17 септември 1991 година кога државата ја презеде задолжителната одговорност пред меѓународната заедница. Република Македонија го потпиша и Факултативниот протокол кон оваа конвенција во 2000 година кој е ратификуван на 24 јуни 2003 година, а стапи во сила на 17 октомври 2003 година.

Со ратификацијата на Протоколот, Република Македонија ја признава надлежноста на Комитетот за укинување на сите облици на дискриминација на жената и на тој начин им овозможува на граѓаните обраќање до Комитетот во случај на повреда на било кое право утврдено со Конвенцијата.

Република Македонија ја има ратификувано и Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи на Совет на Европа (ECHR-1950) и Протоколот бр. 12 кон Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи. Оваа Конвенција пропишува во своите основни одредби дека остварувањето на правата и слободите утврдени во Конвенцијата ќе се остваруваат без дискриминација во поглед на пол, раса, боја на кожа, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Протоколот овозможува генерална забрана на дискриминацијата и ја зајакнува и проширува постоечката одредба за недискриминација, содржана во членот 14 на Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи. Република Македонија го ратификуваше Протоколот бр. 12 на 13 јули 2004 година.

На 9 април 2000 година помеѓу Република Македонија и Европската заедница и нејзините земји членки склучена е Спогодба за стабилизација и асоцијација како документ со кој се воспоставува асоцијација помеѓу заедницата и нејзините држави членки од една страна и Република Македонија од друга страна. Покрај другите цели на оваа Спогодба една од целите е да се поддржат напорите на Република Македонија за развој на економската и меѓународната соработка и прилагодување на нашето законодавство со законодавството на Заедницата во целост. Соработката помеѓу странките ќе вклучи и прилагодување на законодавството на Република Македонија во однос на работните услови и еднаквите можности за жените и мажите со цел да се обезбеди поцелосна законска регулатива во врска со оваа проблематика а согласно стандардите кои се пропишани со регулативите на ЕУ. Во рамките на овој процес е предвидено хармонизирање на законодавството во врска со еднаквите можности за жените и мажите од кои причини и во Програмата за работа на Владата на Република Македонија за 2005 година е предвидено донесување на посебен Закон за еднакви можности на жените и мажите. При правното уредување на прашањата во врска со еднаквите можности на жените и мажите потребно е да се почитуваат начелата кои се прифатени како дел на европските прописи односно

acquis communautaire во целост, а кои се превземени и во законодавствата на мнозинството на зејми членки на ЕУ.

Република Македонија има усвоено поголем број на меѓународни документи донесени од страна на ООН, Европската унија, Совет на Европа и други меѓународни институции во кои се содржани поголем број на норми кои се поврзани со еднаквите можности на жените и мажите.

Документи на Обединетите нации кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:

- Универзална декларација за човекови права на Обединетите нации
- Конвенција за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените на Обединетите нации
- Конвенција за правата на децата;
- Декларацијата за правото на развој;
- Пекингшката декларација и Платформа за акција како и Договорените заклучоци од Специјалната сесија на Генералното собрание на ОН во 2000 (Пекинг+5);

Прописи на Европската Унија кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:

Директиви:

- Директива 97/80/ЕЦ за теретот на докажување во случаевите на дискриминација врз основа на полот;
- Директива 2002/73/ЕЦ, која претставува измена и дополнување на Директивата 76/207/ЕЕЦ, а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација и вознемирувањето како форма на дискриминација;

Препораки:

- Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување;
- Препорака 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето на мерки за позитивни акции за жените;
- Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и жените на работа;
- Препорака 87/567/ЕЕЦ за стручно усовршување на жените;

Резолуции:

- Резолуција (95/Ц 296/06) од 05.10.1995 за појавувањето и прикажувањето на мажите и жените во рекламите и медиумите;
- Резолуција (85/Ц 166/1) од 03.06.1985 која содржи акциона програма за спроведување на начелото на еднакви можности за жените и мажите во образованието;

Декларации:

Декларација од 19.12.1991 за имплементација на препораката на Комисијата за заштита на дигнитетот на жените и мажите на работа, вклучувајќи ги и правилата за постапување за спречување на половото вознемирување.

- Препораки на Комитетот на министри до земјите членки на Советот на Европа:
- Препорака Бр. П (85)2 за законска заштита против сексуална дискриминација;
- Препорака Бр. П (96)5 за усогласување на работата и семејниот живот;
- Препорака Бр. П (98)12 за вметнување на рамноправноста помеѓу половите во главните општествени текови;
- Препораки усвоени од Парламентарното собрание на Советот на Европа:
- Препорака 1229 (1994) за еднаквоста на правата помеѓу мажите и жените;
- Препорака 1269 (1995) за достигнување реален напредок за женските права од 1995;
- Препорака 1413 (1999) за еднаква застапеност во политичкиот живот.

Владата на Република Македонија, следејќи го современиот, демократско граѓански концепт, а во согласност со Пекингшката Декларација и Платформа за акција, во јануари 1997 година, донесе Одлука за формирање **Одделение за унапредување на рамноправноста помеѓу половите** (во понатамошниот текст ОУРП) во Министерството за труд и социјална политика. Во 2007 година согласно актот за организација на Министерството за труд и социјална политика, ОУРП беше трансформирано и формиран е Секторот за еднакви можности, во чии рамки делуваат две одделенија: Одделението за родова рамноправност и Одделението за заштита од сите форми на дискриминација.

Главна задача на Секторот за еднакви можности е позитивно да влијае врз промовирањето на позицијата на жените и заштитата од дискриминација во согласност со меѓународните конвенции и документи што Република Македонија ги ратификувала или на кои им пристапила во согласност со активностите на дизајнирање на јасен концепт и стратегија за надминување на проблемите со

кои жените се соочуваат во државата како и следење на положбата на жените и унапредување на рамноправноста помеѓу половите.

Согласно Пекингшката Декларација и Платформа за акција, Министерството за труд и социјална политика изработи Национален план за акција за полова рамноправност кој беше усвоен од страна на Владата на Република Македонија во декември 1999 година, а во 2006 година истиот е ревидиран и во 2007 година Владата на РМ го донесе вториот Национален план за акција за родова рамноправност.

Донесувањето на Националниот план за акција има за цел постојано подигнување на свеста за потребата на делување за постигнување потполна еднаквост на жените и мажите.

Националниот план за акција е документ во кој што е дефинирана политиката и мерките во насока на промовирањето и заштитата на правата на жената во сите области на општествениот живот.

Имено, Уставот на Република Македонија во своите основни одредби ги набројува основните слободи и правата на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени со Уставот, како најрелевантни уставно-правни вредности, односно, како темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија. Понатаму основните слободи и права на човекот и граѓанинот заземаат централно место во нормативниот дел од Уставот. Имено, одредбите кои ги утврдуваат основните слободи и правата на човекот и граѓанинот во Уставот се лоцирани пред одредбите за организацијата на државната власт.

Тука особено треба да се нагласи членот 9 од Уставот на РМ според кој сите граѓани се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, национално и социјално потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Со овој член се утврдува и дека граѓаните се еднакви пред Уставот и законите. Како највисок правен акт Уставот во поглед на исполнувањето на правата и слободите не е декларативен, туку ги содржи сите прерогативи со кои се обезбедува ефикасност во нивното исполнување и нивна потполна правна заштита. Имено, Уставот уредува конзистентен систем на заштита кој обезбедува и гарантира нивна реализација и кој ги спречува сите можни злоупотреби на овие права и слободи од трети лица и од самата државна власт. Понатаму, определувајќи ги случаите во кои слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да бидат ограничени, Уставот пропишува дека ова ограничување не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имот или општествена положба.

Оваа уставна гаранција е зајакната со дополнителни прописи во конкретни области. Постои сеопфатна законодавна рамка на анти-дискриминаторски прописи кои ја забрануваат дискриминацијата во одредени области на животот и истите обезбедуваат ефективна имплементација. Имено, повеќе области се покриени со прописи кои содржат антидискриминаторски одредби и тоа: вработување, образование, здравствена заштита и итн. Законодавната рамка за превенција на дискриминацијата и промовирање на целосна и ефективна еднаквост ја сочинуваат кривичното, граѓанското и управното законодавство.

Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр.60/2005) е усогласен со Директива 76/207/ЕЕС за примена на начелото на еднаков третман на мажот и жената во однос на пристапот на вработување, стручно оспособување и напредување и за условите за работа, Директива 2002/3/ЕС која претставува измена и дополнување на Директива 76/207/ЕЕС а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација, вознемирувањето како форма на дискриминација, Директива 97/80/ЕС за теретот на докажување во случаевите на дискриминација врз основа на полот, Директива 75/117/ЕЕС која се однесува на начелото на еднаква плата за жените и мажите, Директива 92/85/ЕЕС за сигурност и заштита на бремена работничка и работничка која се породила или дои, Директива 96/34/ЕС за родителското отсуство.

Кривичниот законик („Службен весник на РМ“ бр. 28/91, 24/92, 49/93, 37/96, 80/99, 4/2002, 43/2003 и 19/2004), во главата за кривични дела против слободите и правата на човекот и граѓанинот, членот 137 го дефинира како повреда на рамноправноста на граѓаните однесувањето на оној што врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, јазикот или друго лично својство или околност, ќе му одземе или ограничи права на човекот и граѓанинот, утврдени со Устав, закон или со ратификуван меѓународен договор или кој врз основа на овие разлики им дава на граѓаните повластици спротивни на Уставот, закон или ратификуван меѓународен договор.

Законот за извршување на санкции („Службен весник на РМ“ бр. 3/97, 23/99) забранува дискриминацијата врз основа на раса, боја на кожа, пол, јазик, вера, политички и други уверувања, национално и социјално потекло, сродство, имотна или општествена положба или некој друг статус на лицето спрема кое се извршува санкцијата.

Постои законодавната рамка за борба против дискриминацијата преку управното и граѓанското право, со оглед на тоа дека управното и граѓанското право обезбедуваат најдостапни начини на заштита на правата на жртвите на дискриминација. Одредбите од управното и граѓанското право насочени во борба

против дискриминацијата не се содржани во еден акт, туку се во состав на повеќе материјални прописи. Во најголем број случаи овие прописи ја покриваат само директната дискриминација. Многу закони од граѓанското и управното право содржат експлицитни антидискриминаторски одредби.

Законот за средно образование („Службен весник на РМ“ бр. 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/2002, 40/2003, 42/2003 и 67/2004) утврдува дека секој под еднакви услови утврдени со овој закон има право на средно образование. Понатаму, истиот Закон забранува дискриминации засновани на пол, раса, боја на кожа, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотната и општествената положба.

Според Законот за високо образование („Службен весник на РМ“ бр. 64/2000 и 49/2003) државјаните на РМ имаат, под еднакви услови, право на образование на високообразовните институции во РМ.

Законот за здруженијата на граѓани и фондации („Службен весник на РМ“ бр. 31/98) пропишува дека активноста на граѓанското здружение ќе биде забранета ако таквата активност ги повредува човековите права и слободи загарантирани со Уставот или поттикнува национална, расна или верска омраза или нетрпеливост.

Законот за политички партии („Службен весник на РМ“ бр. 76/2004) ги обврзува политичките партии во своето дејствување да се грижат за остварување на принципот на еднаквост на половите во достапноста на функциите во политичката партија.

Закон за внатрешни работи („Службен весник на РМ“ бр. 19/95, 55/97, 38/2002, 33/2003 и 19/2004), во општите одредби, внатрешните работи ги дефинира како работи кои се однесуваат на заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот загарантирани со Уставот, како и спречување на разговорување на национална, расна или верска омраза или нетрпеливост.

При изборот на судиите и судиите поротници, согласно **Законот за судовите** („Службен весник на РМ“ бр. 36/95, 45/95 и 64/2003), не смее да има дискриминација во однос на полот, расата, боја на кожа, национално или социјално потекло, имотната состојба или социјалниот статус.

Законот за избор на пратеници („Службен весник на РМ“ бр. 42/2002 и 46/2004) определува дека во предложената листа на кандидати секој пол ќе биде застапен со најмалку 30%.

Со Законот за локални избори („Службен весник на РМ“ бр. 46/96, 12/2003, 35/2004, 52/2004 и 60/2004) е пропишано дека во предложената листа на

кандидати за членови на советот на општината и Градот Скопје секој пол ќе биде застапен со најмалку 30% и во горната и во долната половина од листата.

Законите кои имаат посебно значење во однос на позицијата на жените се **Законот за наследување и Законот за семејство**, кои нагласуваат дека мажите и жените се еднакви во однос на правата и обврските кои произлегуваат од односите во семејството, родителството и во бракот. Според Законот за наследување, жените и мажите имаат исти права на наследување.

Членот 3 од **Закон за културата** („Службен весник на РМ“ бр.66/2003-Пречистен текст) утврдува дека секој може да ја остварува културата како поединечен, локален и национален интерес, со профитна и непрофитна цел, согласно со закон, од што произлегува дека достапноста до културните вредности се однесува на остварување на културните права на сите граѓани во Република Македонија. Со член 4 од Законот е утврдено дека секој има право независно од возраста, образованието, верската, етничката, или друга припадност, на слободно творештво, непрофесионално или професионално, како и право на образование за областа на културата.

Културата во смисла на овој закон ја остваруваат уметници, самостојни уметници, јавни и приватни установи, други правни и физички лица, при тоа уметник е секое физичко лице кое создава авторско дело од областа на уметничкото творештво или изведува авторско дело, односно дело од народното творештво, независно од образованието, правниот статус, регистрацијата, државјанството, друг вид припадност и слично.

CIP – Каталогизација во публикација

Национална и универзитска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

316.647.82(035)

342.724(035)

СКАЛИОН, Џералдин

Прирачник за заштита од дискриминација / Џералдин Скалион и Шила
Роџерс; преведувачи Ирена Николовска и Бисера Анастасова, - Скопје
: Британски совет во Македонија, 2010. – 126 стр. ; 29 см

Превод на делото: Training manual EU anti-discrimination law / Geraldine
Scullion and Sheila Rogers

ISBN 978-9989-2723-2-5

1. Роџерс, Шила [автор] 2. Николовска, Ирена [преведувач] 3.

Анастасова, Бисера [преведувач]. – I. Scullion, Geraldine види

Скалион, Џералдин

а) Дискриминација – Прирачници

COBISS.MK-ID 82466570