



Финансирано од
Европската Унија

РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА И РАБОТНИЧКИ ПРАВА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



Имплементирано од:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Alianca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА И РАБОТНИЧКИ ПРАВА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Реактор – Истражување во акција

Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија

Издавач:

Реактор – истражување во акција

За издавачот:

Марија Башевска

Автори:

Васка Лешоска

Снешка Илиќ

Билјана Котевска (Правна анализа)

Марија Башевска

Блажен Малески

Тања Малеска

Печати:

Принт центар

Тираж:

50 примероци

Бесплатен/некомерцијален примерок

Оваа публикација е изработена со финансиска поддршка на Европската Унија. Нејзината содржина е одговорност единствено на „Реактор - истражување во акција“ и не ги одразува ставовите на Европската Унија.

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје
349.2:305(497.7)(047)

РОДОВО базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија / [автори Васка Лешоска ... и др.]. - Скопје : Реактор - истражување во акција, 2019. - 121 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Други автори: Снешка Илиќ, Билјана Котевска, Марија Башевска, Блажен Малески, Тања Малеска. - Библиографија: стр.

90-95. - Содржи и: Прилог

ISBN 978-608-4684-32-9

1. Лешоска, Васка [автор] 2. Илиќ, Снешка [автор] 3. Котевска, Билјана [автор] 4. Башевска, Марија [автор] 5. Малески, Блажен [автор] 6.

Малеска, Тања [автор]

а) Работнички права - Родови аспекти - Македонија - Истражувања

COBISS.MK-ID 110575114

Благодарност

„Реактор – Истражување во акција“ изразува благодарност кон луѓето што беа вклучени во ова истражување и дадоа свој придонес во анализата. Ова ги подразбира и граѓаните и граѓанките што учествуваа во анкетата и анкетираниите претставници и претставнички од релевантните институции и организациите на граѓанското општество.

Реактор исто така се заблагодарува на Никол Фарнсворт од „Мрежата на жени од Косово“ (Kosovo Women's Network) како главна партнерска организација во проектот, за соработката, поддршката и вредните повратни информации што ги даваше во текот на целиот процес на подготвување на оваа анализа.

Содржина

Акроними	8
Извршно резиме	9
Вовед	12
Правна анализа	16
Меѓународно право	17
Уставно право	18
Законодавство за еднаквост и недискриминација	20
Закон за спречување и заштита од дискриминација	20
Закон за еднакви можности на жените и мажите	26
Трудово право	27
Закон за работните односи	27
Кривично право	35
Одговорни институции	35
Судството	36
Комисија за заштита од дискриминација	37
Народен правобранител	39
Сектор за еднакви можности при министерството за труд и социјална политика – правен застапник	40
Трудов инспекторат	41
Мирно решавање на спорови	41
Санкции	42
Општа свест и ставови околу дискриминацијата	43
Свест	43
Распространетост и искуства со дискриминацијата	46
Размислувања околу вкупната распространетост	46
Видови на дискриминација	51
Дискриминација при вработување	51
Дискриминација при унапредување	53
Прекршување на договорот	55
Прекршувања на правото на еднаква плата за еднаква работа	57
Лоши услови за работа и еднаков третман	59
Повреда на правото на отсуство поради бременост и мајчинство	60
Повреди на правото на татковство отсуство	60

Сексуално вознемирување на работното место	62
Институционален одговор на дискриминацијата	69
Свест кај релевантните институции.	69
Ставови	71
Случаи на родово-базирана дискриминација пријавени на институциите	74
Судови	75
Народен правобранител	76
Комисија за заштита од дискриминација.	77
Видови на дискриминација	82
Родово-базирана дискриминација врз лица со попреченост	82
Родово-базирана дискриминација врз лицата што се лгбтика+	82
Родово-базирана дискриминација врз малцинските етнички групи	83
Други	83
Синдикати	83
Препораки	85
Референци	90
Прилози	96
Прилог 1. Методологија.	96
Анкетиран примерок	96
Демографија на примерокот што пополнил приближно 90% од прашалникот	96
Методолошки разгледи	100
Кога статистичката значајност е безначајна.	100
Хомогеноста на примерокот: високообразовани жени со постојано вработување	101
Прилог 2. Примерок на водич за интервјуирање	102
Прилог 3. Анкета	106

АКРОНИМИ

ЗСЗД/ЗА	Закон за спречување и заштита од дискриминација (Закон за анти-дискриминација)
КЕФДЖ	Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација против жените
КЗД	Комисија за заштита од дискриминација
ГО	Граѓански организации (организации на граѓанското општество)
ЕУ	Европска Унија
РБД	Родово-базирана дискриминација
ЛГБТИКА+	Лезбејки, геј, бисексуални, транс*, квир/неопределени, интерексуални, асексуални
ЖГОи	Женски граѓански организации

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Овој извештај ја разгледува родово-базираната дискриминација и работните односи како дел од една регионална иницијатива за третирање на родово-базираната дискриминација во шест земји од Западниот Балкан, поддржана од Европската Унија (ЕУ). Истражувањето имаше за цел да обезбеди информации за недостатоците во релевантната правна рамка: распространетоста и природата на родово-базираната дискриминација по однос на работните односи; колку се поднесуваат поднесуваат претставки; и како институциите ги третирале таквите случаи. Истражувањето исто така има за цел да ги насочи активностите на „Реактор – Истражување во акција“ и партнерските организации. Спроведено во 2018 година, истражувањето се состоеше од комбинирани методи, вклучително и десктоп анализа, анкета на интернет и интервјуа/разговори.

Правната и политичката рамка по однос на родово-базираната дискриминација и работните односи во Северна Македонија е доста сеопфатна, иако сè уште е потребно дополнително усогласување со европското законодавство, особено во однос на моменталното анти-дискриминациско законодавство и Трудовото право. Имено, Законот за заштита и спречување на дискриминација експлицитно вклучува деветнаесет основи за дискриминација, вклучително и (и одејќи доста пошироко) од основите вклучени во сите директиви на ЕУ, освен основата на сексуалната ориентација. Дополнително, многу од дефинициите треба да бидат изменети по однос на облиците на дискриминација, со цел да се усогласат со европското законодавство и останатите меѓународни стандарди, со цел да се избегнат понатамошни правни импликации. На Законот за работни односи му се потребни неколку амандмани за да се усогласи со директивите на ЕУ и да се унапреди родовата еднаквост (да се препознае концептот на родителско отсуство и правото на татковско отсуство, да се дадат понатамошни одредби за афирмативни мерки, итн.).

Наодите од анкетата укажуваат на тоа дека родово-базираната дискриминација на работното место повеќе ги погодува жените отколку мажите. Гледано по сектори, родово-базираната дискриминација е позастапена во приватниот сектор. Не постојат доволно информации за родово-базираната дискриминација на работното место кај лицата со попреченост, малцинските етнички групи и лицата со различен родов идентитет или сексуална ориентација. Квалитативна анализа на искуствата на испитаниците и испитаничките со родово-базираната дискриминација укажува на недоволно познавање во однос на тоа што претставува родово-базираната дискриминација, па ова може да влијае на стапката на пријавените искуства.

Институциите одговорни за справување со родово-базираната дискриминација на работното место немаат доволно податоци за распространетоста на феноменот. Распространетоста на родово-базираната дискриминација не може прецизно да се одреди со оглед на тоа што честопати случаите може да останат непријавени. Не постои усогласено собирање на податоци низ институциите, а собирањето на податоците во поединечните институции беше исто така забележано како предизвик. Честопати, системот за собирање податоци на граѓанските судови не ги регистрира случаите врз основа на родово-базирана дискриминација, туку како повреда на работничките права, што е дополнителен фактор на кој може да се припише недоволното пријавување.

Свесноста на анкетираниите чинители по однос на дискриминацијата на работното место се разликува во зависност од нивната позиција. Оние кои доаѓаат во контакт со лица што доживеале/биле подложени на дискриминација, како што се граѓанските организации, Народниот правобранител или Трудовиот инспекторат, има поголема веројатност да бидат свесни за родово-базираната дискриминација на работното место, во споредба со судии(јки)те и јавните обвинител(к)и кои ретко, или никогаш не стапиле во контакт со такви случаи. Генерално, анкетираниите чинители претпоставуваат дека родово-базираната дискриминација не се пријавува поради недостаток на информираност околу тоа каде треба да се оди, недоверба во институциите и долготрајните и скапи процедури за докажување на дискриминација.

Многу мал број на случаи на родово-базирана дискриминација на жените на работното место се пријавени кај различните достапни механизми за спречување и заштита од дискриминација. Малкуте случаи што биле изведени пред суд особено укажуваат на тоа дека жените ретко бараат судска разрешница за своите случаи. И анкетираните судии, и другите чинители ова го припишуваат на долготрајните и скапи процедури. Извештајот завршува со препораки наменети за секој релевантен чинител.

ВОВЕД

Позадина

Овој извештај ја разгледува родово-базираната дискриминација (РБД), што се дефинира како дискриминација што се врши врз некој/а поради нејзиниот/неговиот род. Тоа е дискриминација што се јавува врз основа на родот на лицето и поради тоа што лицето е жена, маж или го изразува родот или идентитетот на поинаков начин¹. И мажите и жените можат да бидат засегнати од РБД. Сепак, како што посочуваат и самите докази во овој извештај, жените се позасегнати од мажите. Следствено на тоа, извештајот се фокусира на РБД што ги засега жените. Термините „дискриминација врз жените“ и „дискриминација врз мажите“ појаснуваат кој/а точно бил/а засегнат/а од РБД.

Учеството на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија останува ниско, а жените и понатаму се повеќе застапени во помалку платените сектори и индустрии, како што е текстилната, како и во угостителството, здравството и образованието². Правната рамка за спречување на и заштита од дискриминација на работното место е широка. Законот за работни односи (2010)³ треба да ги заштити правата на работниците и работничките и содржи одредби за заштита од дискриминација⁴ на работното место. Законот за спречување и заштита од дискриминација ја поставува правната рамка и жалбените механизми што можат да бидат од помош при заштитата и спречувањето на дискриминацијата на работното место. И покрај разумно задоволителната правна рамка, дискриминацијата врз жените како феномен во голема мера останува

1 Оваа истражувачка студија не го дефинира родот како бинарен (мажи и жени), туку ги препознава и останатите начини на изразување на родот и идентитетот што не потпаѓаат во рамките на бинарната поделба, стремејќи се да биде поинклузивна и да ги вклучи традиционално маргинализираните гласови и искуства.

2 Државен завод за статистика (ДЗС) Анкета на работната сила, 2017 година. Достапно на <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

3 Закон за работни односи (2010) Службен весник бр. 129/2015 – достапно на <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-rabotnite-odnosi-Prechisten-tekst-28-09-2015.pdf>.

4 Закон за спречување и заштита од дискриминација. Службен весник бр. 50/2010 – Достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf.

непријавена, без конкретни податоци што би покажале што доживуваат жените кога станува збор за дискриминацијата пред вработувањето, и во текот на нивното работење. Имено, достапни беа многу малку фактички информации за да ги обезбедат потребните докази за ефективно да се справат со овој проблем и со другите форми на родово-базирана дискриминација на пазарот на трудот.

На почетокот на 2018 година, „Реактор – Истражување во акција“ започна блиска соработка со пет граѓански организации од Западен Балкан што работат на женските права со цел унапредување на женските работнички права, фокусирајќи се на справување со родово-базираната дискриминација на пазарот на трудот, со поддршка од Европската Унија. Овој истражувачки извештај е фундаментален дел од таа соработка. Освен тоа, може да служи како појдовна точка што ќе го насочи идното застапување и активности, намалувајќи ја застапеноста на родово-базираната дискриминација на пазарот на трудот.

Цели

За да се справи со овој недостаток на информации, „Реактор – Истражување во акција“, го спроведе ова истражување со цел да воспостави некаква појдовна основа во однос на природата на родово-базираната дискриминација на пазарот на трудот, степенот до кој се поднесуваат претставки за дискриминација и за да собере дополнителни информации во врска со тоа како институциите постапуваат во такви случаи. Со оглед на тоа што долгорочна цел на „Реактор – Истражување во акција“ е да бара отчетност од институциите и да застапува за спроведување на законодавството од областа на антидискриминацијата, ова истражување ќе ги обезбеди потребните докази за да може ефективно да ја остварува целта.

Поконкретно, ова истражување имаше за цел да обезбеди одговор на следните истражувачки прашања:

- i. До кој степен е целосна правната рамка?
- ii. Колку случаи на дискриминација на работното место биле пријавени во различните видови на институции од 2008 до 2017 година?

- iii. Од кои причини се пријавуваат/поднесуваат толку мал број на пријави за дискриминација?
- iv. На кој начин досега постапувале релевантните институции во случаите на дискриминација?

Методологија

Со цел да одговори на горенаведените прашања, „Реактор – Истражување во акција“ спроведе истражување од март до декември 2018 година. Резултатите од истражувањето може да се најдат во овој извештај. Прво, беше спроведена правна анализа со цел да се испита и процени актуелното антидискриминациско законодавство во Северна Македонија, вклучително и да се утврдат било какви недостатоци во усогласувањето на националното законодавство со европското законодавство со конкретен фокус на законодавството што се однесува на родовата еднаквост. Правната анализа ги разгледува меѓународните закони, спогодби и конвенции, Уставот на Република Северна Македонија, релевантните национални закони, како и секундарното законодавство. Правната анализа исто така имаше за цел да ги идентификува релевантните институции, нивните улоги и одговорности. Второ, беше разгледана постоечката литература на достапни податоци во врска со дискриминацијата.

Трето, беа побарани и собрани достапните податоци по однос на случаите на дискриминација од неколкуте институции што имаат правна должност за справување со дискриминацијата (како полицијата, институцијата Народен правобранител на Северна Македонија, судовите, итн.). Освен тоа, беа анкетирани претставниците/претставничките на овие институции (избрани со метод кој треба да ја максимизира хетерогеноста на примерокот во однос на релевантните варијабли) со помош на полуструктуриран водич за интервју за да се измери нивното знаење, свесност и искуство со родово-базираната дискриминација во работните односи.

Конечно, беше спроведена анонимна интернет-анкета на три јазици (македонски, албански и англиски) по пат на користење на Лајм Срвеј (Lime Survey) со цел да се собере материјал од различни жени и мажи по

однос на нивното познавање на антидискриминациското законодавство, ставови, личните искуства со дискриминацијата, дали таквите случаи биле пријавени и причините зошто не пријавиле дискриминација кога била извршена. Анкетата беше промовирана по пат на медиумски објави, е-пошта и спонзорирани објави на Фејсбук, целејќи кон недоволно застапените групи. Вкупно 631 лице (83% жени и 17% мажи) го пополнија анкетниот прашалник, со дополнителни 419 лица што делумно го одговорија. За дополнителни информации околу методологијата, ве молиме видете го Прилог 1.

ПРАВНА АНАЛИЗА

Ова поглавје ја анализира правната рамка релевантна за дискриминацијата по основа на род во полето на работните односи. Анализата беше спроведена првенствено како критична родова анализа на примарни материјали⁵, фокусирајќи се на законите. Се состои од компаративна анализа на националното виз-а-ви европското законодавство, поткрепена со наоди од секундарни материјали, како на пример анализи од меѓународни и национални владини и невладини организации⁶.

Во рамките на националното законодавство, следните законодавни документи се од значење кога станува збор за регулирање на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација по основа на род во работните односи:

- Уставно право:
 - Устав на Република Македонија (Уставот) и уставните амандманите
- Меѓународно право⁷
- Закони за еднаквост и недискриминација:
 - Закон за еднакви можности на жените и мажите

5 Сите примарни и секундарни извори се соодветно референцирани во текстот.

6 Во овој поглед, вреди да се нагласи дека главниот извор на знаење беа непрофитните организации во земјата, и преку директно објавување на анализи и извештаи, и посредно, преку носење на случаи до компетентните институции и застапување за законски промени. Дел од второто е и иницијативата за усвојување на новиот, сеопфатен Закон за заштита и спречување на дискриминација кој е моментално во собраниска постапка. Овој нацрт-текст го изготви инклузивна работна група свикана од ресорното министерство, Министерството за труд и социјална политика, со значаен труд вложен од невладините организации. Нацрт-законот е предложен на Собранието од страна на Владата.

7 Според Уставот, сите меѓународни спогодби ратификувани согласно Уставот се дел од националното законодавство, и во правната хиерархија, се над националните закони и подзаконски акти (Извор: Устав на Република Македонија. Официјална веб-страница на Собранието на Република Македонија www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspx, Art. 118. До сите хипер-линкови е пристапено на: 16.02.2019)

- Закон за заштита и спречување на дискриминација⁸
- Закон за Народниот правобранител на Република Македонија
- Трудово право:
 - Закон за работни односи
- Кривично право:
 - Кривичен законик и релевантните амандмани

Поглавјето најпрво го испитува релевантното меѓународно право. Потоа продолжува со осврт на релевантното национално законодавство. Започнувајќи од уставните одредби, преминува на законодавството што се однесува на еднаквоста и недискриминацијата, трудовото право и завршува со кривичното право. По ова, поглавјето ги прикажува релевантните процедурални патеки, фокусирајќи се на одговорните институции. Завршува со краток преглед на релевантните санкции.

Меѓународно право

Во овој дел се наброени инструментите на меѓународното право што се релевантни за родово-базираната дискриминација на работното место и кои, како што е ратификувано согласно Уставот⁹, се сметаат за дел од националното законодавство. При ратификацијата на овие инструменти, не се поднесени никакви резервации релевантни за оваа дискусија.

- **Обединетите Нации**¹⁰: Универзална декларација за човековите права; Меѓународната конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација; Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW) и Факултативниот

8 Во текот на пишувањето на оваа анализа, нацрт-Законот за спречување и заштита од дискриминација спомнат во фуснота 2 беше предложен на Собранието, но е блокиран во моментот. Следствено, не се очекува да биде усвоен пред објавувањето на оваа анализа. Поради тоа, тој текст не е предмет на дискусија во истата. Во врска со застојот во Парламентот, ве молиме видете: Европска мрежа на закони за еднаквост, „Предложениот нов закон за анти-дискриминација е блокиран во Парламентот“ (31.01.2019), веб-страница на ЕЕЛН. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4814-fyr-macedonia-the-proposed-new-law-on-anti-discrimination-blocked-in-parliament-pdf-134-kb>

9 Ве молиме обратете внимание дека терминот „ратификувана“ тука се користи со пошироко значење и се однесува и на инструментите што биле ратификувани и на оние што биле прифатени како наследство од поранешната Југословенска федерација.

10 Видете исто: Пекиншка декларација и Платформа за акција (1995)

протокол за поединечни жалбени и истражни постапки; Конвенција за правата на детето; Меѓународен пакт за граѓански и политички права и Факултативниот протокол; Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права и Факултативниот протокол; Конвенција за правата на лицата со попреченост.

- **Совет на Европа:** Конвенција за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (исто така именувана како Истанбулска конвенција); Конвенција за заштита на човековите права и основни слободи и нејзините протоколи (исто така наведени како ЕКЧП); Европска социјална повелба - ревидирана.
- **Меѓународна организација на трудот¹¹:** С111 Конвенција за дискриминација (вработување и занимање)

Уставно право

Принципот на еднаквост е темелна вредност на Уставот на Република Македонија од 1991 година (во понатамошниот текст „Уставот“). Член 8, што ги набројува овие вредности, ги вклучува:

„основните слободи и права на луѓето и граѓан(к)ите признати во меѓународното право и утврдени со Уставот; слободното изразување на националната припадност, правична застапеност на граѓан(к)ите кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа¹²“

Понатаму, член 9 исто така го регулира правото на еднаквост. Со него се утврдува дека:

„Граѓан(к)ите 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. Граѓан(к)ите

11 Вреди да се спомене дека Македонија ја ратификуваше Конвенцијата С171 на 2 март 2018 година, и дека ќе стапи во сила на 2 март 2019.

12 Устав на Република Македонија. Официјална веб-страница на Собранието на Република Македонија, www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspx, член 8.

пред Уставот и законите се еднакви.¹³

Имено, еднаквоста на жените и мажите не е регулирана со посебна, издвоена одредба. Уставот го пропишува „правото на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа и материјална помош за време на привремена невработеност“ за секое лице (член 32, став 1). Понатаму, утврдува дека сите работни места на пазарот на трудот се отворени за сите и под еднакви услови (чл.32, став 2). Имајќи го предвид членот 9, и двете одредби треба да се читаат на таков начин што ја вклучува и еднаквоста врз основа на пол. Членовите 40 - 42 ги уредуваат правата поврзани со семејството, слободата да одлучуваат за потомството и децата и им доделуваат посебна заштита на мајките и малолетните лица при работа.

Овие (и други) уставни права и слободи може да бидат ограничени, но не на начин кој ќе врши дискриминација „врз основа на пол, раса, боја на кожа, јазик, религија, национално или социјално потекло, имот или социјален статус“ (додаден акцент)¹⁴. Заштитата на овие уставни права и слободи, вклучувајќи ја и забраната за дискриминација „врз основа на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност“ (додаден акцент)¹⁵ е дел од надлежностите на Уставниот суд, институцијата примарно задолжена за „заштита на уставноста и законитоста“¹⁶.

¹³ Ибид, Член 9, став 1 и 2.

¹⁴ Ибид. член 54

¹⁵ Ибид. член 110, став 1(3). Ве молиме забележете: Иако членот гласи „пол“, судската пракса на Уставниот суд оваа основа ја чита како пол и род.

¹⁶ Ибид. член 108

Законодавство за еднаквост и недискриминација

Според националното законодавство, Законот за спречување и заштита од дискриминација е *lex generalis* кој се занимава со прашањата за еднаквост и недискриминација. Следствено, во оваа анализа прво се разгледува тој закон. Тоа е исто така *lex specialis* за прашањата за еднаквост и недискриминација третирани со други закони, вклучувајќи го и клучниот закон за вработување: Законот за работните односи (дискутиран во следниот дел). Заедно со Законот за еднакви можности на жените и мажите и Законот за Народниот правобранител, тие ја сочинуваат главната законска рамка за еднаквост и недискриминација, регулирање на личниот и материјалниот обем на заштита, процедуралните аспекти, паричните казни и институционалната рамка. Законот за Народниот правобранител се дискутира во делот „Институционална рамка“, додека другите два закони се разгледуваат во овој дел.

Закон за спречување и заштита од дискриминација

Законот за спречување и заштита од дискриминација (Закон за антидискриминација, ЗА¹⁷) беше усвоен во 2010 година и стапи на

17 Постојат мноштво студии и анализи на содржината на законот, постапката по која беше усвоен, спорни правни прашања, проблеми со усогласеноста со европското законодавство и меѓународните стандарди и праксата на неговото спроведување. Некои од тие студии се:

Мирјана Најчевска, 'Извештај во сенка за Комисија во сенка' (ФООМ 2012); Авдиј Насиф (ед), 'Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Република Македонија' (ЦПИА и ЗМПМ 2013); Biljana Kotevska, 'National Human Rights Institutions in Macedonia: Normative Models and Challenges' (CRPRC Studiorum 2012); Жанета Попоска и други, 'Анализа на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните односи' (ОБСЕ и МТСП 2013); Марија Ристеска и Биљана Страмшак - Ѓуровска, 'Конечен извештај за оценката за спроведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација' (МТСП и ОБСЕ, 2013); Центар за човекови права, 'Анализа за примената на Законот за спречување и заштита од дискриминација' (Центар за човекови права 2013); Марија Ристеска и други, 'Shadow Report on Antidiscrimination' (CED and CRPM 2012); ЦИКП, 'Како да се елиминира дискриминацијата во јавниот сектор?' (ЦИКП, 2011); Билјана Котевска, 'Како Македонија да држи чекор со европските стандарди за спречување и заштита од дискриминација' (ЦРИС Студиорум 2010); Ана Мицковска Ралева и други, 'Проценка на потребите за градење на капацитет на КЗД' (ХЕРА, 2015); Жанета Попоска и други, 'Водич за улогата на Комисијата за заштита од дискриминација во судска постапка и преминување на товарот на докажување' (ОБСЕ и АСЈО 2013); Билјана Котевска, 'Анализа на Хармонизираноста на Домашното Законодавство за

сила на почетокот на 2011 година¹⁸. Тоа е првиот¹⁹ сеопфатен закон за антидискриминација во земјата. Пред овој закон, одредбите за еднаквост и недискриминација беа разделени низ различни закони.

Според ЗА, дискриминација е:

„секое неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа“²⁰.
(годаген акцент)

Оваа забрана се применува со широк личен и материјален обем. Таа експлицитно вклучува деветнаесет основи за дискриминација²¹, вклучувајќи (и одејќи многу пошироко) од основите наведени во сите директиви на ЕУ, освен сексуалната ориентација²². И полот и родот се

18 Закон за спречување и заштита од дискриминација 2010 (Службен весник на РМ, бр: 50/10, 44/2014, 150/2015, 31/2016, Одлука на Уставен суд (У бр): 82/2010).

19 Законот за еднакви можности на жените и мажите од 2006 година не може да се смета за таков затоа што не опфаќа голем дел од институтите од законодавството за еднаквост, кои би се очекувале од еден сеопфатен закон.

20 Закон за спречување и заштита од дискриминација член 5(1-3).

21 Ибид. член 3

22 Ставањето на сексуалната ориентација на листата на експлицитно заштитени основи беше проблематично за конзервативните чинители, вклучувајќи ги и религиозните групи и некои членови на Собранието. Пратениците од тогашната владејачка демохристијанска партија, Внатрешната македонска револуционерна организација - Демократска партија за македонско национално единство (ВМРО-ДПМНЕ), беа особено гласни во изразувањето на верските убедувања, како и на повикувањето на културата и традицијата со цел да се попречи вклучувањето на сексуалната ориентација како заштитена основа. Тие даваа хомофобични изјави

експлицитно вклучени како заштитени основи²³. Исто така ги опфаќа и сите полиња во кои се заштитени овие основи според правото на ЕУ, вклучувајќи го и вработувањето, одејќи и пошироко²⁴.

Облици на дискриминација

ЗА ги забранува следните облици на дискриминација: директна дискриминација, индиректна дискриминација, вознемирување, сексуално вознемирување, дискриминација на лицата со ментална и телесна попреченост, повикување или поттикнување на дискриминација, виктимизација и дискриминација при обезбедување на стоки и услуги. Покрај овие, законот ги дефинира т.н. потешки форми на дискриминација, во рамките на кои пропишува повеќекратна дискриминација, повторена дискриминација и продолжена дискриминација.²⁵

Според националното законодавство, се смета дека дефиницијата за повеќекратна дискриминација ја вклучува и интерсекциската дискриминација.²⁶

Многу од овие дефиниции треба да се изменат со цел да се усогласат со законодавството на ЕУ и со другите меѓународни стандарди²⁷. Дефиницијата за директната дискриминација е непотребно комплицирана во споредба со оние во директивите на ЕУ²⁸. Дефиницијата за индиректната дискриминација содржи несреќен превод на терминот „apparently“ како „очигледно“ (што преведено на англиски би било „obviously“ или „clearly“) наместо „навидум“ („apparently“)²⁹.

23 Околу разбирањето, толкувањето и применувањето на „пол“ и „род“ според националното законодавство, како и тоа зошто ова би можело да предизвика проблем при вклучувањето на транс* лицата во опсегот на заштита врз овие основи и зошто друг тип на основи би можеле да бидат посоодветни (како припадност кон маргинализирана група или отворен карактер на одредбата), видете: Biljana Kotevska, Guide on Discrimination Grounds (OSCE and CPAD 2013).

24 Закон за спречување и заштита од дискриминација член 4

25 Ибид. член 12

26 Најчевска и Котевска (п 13).

27 Сите забелешки по однос на овие дефиниции се земени предвид со новиот закон, освен додавањето на „родово-базираното насилство“ како посебна форма на дискриминација

28 Котевска, „Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата“ (бр. 13).

29 Ибид.

Ова може да има правни импликации³⁰. Дефиницијата на вознемирување не вклучува еден важен елемент, дека однесувањето што го сочинува вознемирувањето е „непосакувано“³¹. Дефиницијата на дискриминацијата по однос на интелектуална и телесна попреченост не ја вклучува психосоцијалната попреченост и исто така го ограничува опсегот на неколкуте полиња наведени во членот, што не е во согласност со Конвенцијата за правата на лицата со попреченост³². Освен тоа, ЗА не ја забранува претпоставената или посредната дискриминација. Исто така, не ги вклучува родово-базираното насилство и сегрегацијата како форми на дискриминација³³.

Се смета дека нееднаквиот третман не претставува дискриминација

ЗА има поглавје за „исклучоци од дискриминацијата“, во кое спаѓаат три групи на исклучоци: афирмативната акција, нееднаквото постапување кое нема да се смета за дискриминација и посебни заштитни механизми за одредени општествени групи³⁴. „Суштинско и определувачко професионално барање“ е дел од овие исклучоци и е формулирано во согласност со стандардот што се бара од законодавството на ЕУ.

Тоа предвидува дека:

„различниот третман на лицата врз основа на карактеристики кои се однесуваат на која било од дискриминациските основи, кога спомнатите карактеристики, поради природата на занимањето или активноста, или поради условите во кои се одвива тоа занимање, претставуваат суштинско и определувачко барање, целта е легитимна, а условот не го пречекорува потребното ниво за негова реализација“³⁵.

30 Сепак, сè уште не биле пријавени такви случаи во пракса

31 Ибид

32 Котевска, „Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата“ (бр. 13).

33 Ибид

34 Ибид

35 Ибид. член 14(2).

Сепак, прочитани заедно, овие три члена³⁶ овозможуваат многу широки исклучоци, што може да е во спротивност со целта на законот³⁷. Двосмислените формулации и широкиот опсег придонесуваат кон ова³⁸.

Орган за еднаквост

Првиот орган за еднаквост во земјата, Комисијата за заштита од дискриминација (КЗД), беше основана во 2010 година и започна со работа во јануари 2011 година, врз основа на ЗА. КЗД беше замислена да служи како независна национална институција за човекови права со надлежност околу еднаквоста во јавната и приватната сфера и како орган за еднаквост според барањата на директивите на ЕУ.

Нејзиниот моментален состав, од друга страна, е многу контроверзен. Има де јуре и де факто проблеми со независноста, транспарентноста, пристапноста, ресурсите и професионалниот капацитет³⁹. Освен тоа, од седумте члена, вториот состав на комисијата вклучува само една жена. Ова претставува намалување на родово-еднаквата застапеност, ако се земе предвид дека првиот состав на комисијата вклучуваше три жени. Се очекува ова да се промени со новиот закон кој во моментот е во

36 Секој член има по неколку става, кои тука нема поединечно да се разгледуваат. Заинтересираните читатели може да најдат детална анализа на членовите во: Котевска, 'Country Report on Measures to Combat Discrimination – Macedonia 2018' (п 13); Котевска, 'Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата' (п 13).

37 Котевска, 'Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата' (п 13).

38 Нацрт-ЗА содржи многу кратка и прецизна листа на „нееднаков третман кој нема да се смета за дискриминација“. Ова не само што му помага на законот да го задржи својот широк опсег на заштита, туку исто така го корегира разбирањето на афирмативната акција како нееднаков третман што не е дискриминација, наместо да се третира како „исклучок“. За повеќе во оваа последна точка, погледнете го мислењето на Венецијанската комисија за нацрт-ЗА, достапно на [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2018\)001-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2018)001-e).

39 Видете ги студиите споменати во фусната 13.

собраниска постапка⁴⁰.

КЗД ги има сите надлежности што се бараат според директивите на ЕУ и повеќе од тоа. Меѓутоа, како орган за кој законодавците предвиделе да има седум лица, од кои сите извршуваат свои секојдневни административни задачи, листата на надлежности е премногу обемна. Доделените ресурси, исто така, не ги одразуваат и не соодветствуваат со степенот на нејзините надлежности според законот⁴¹.

Во однос на процедуралните прашања, КЗД е де јуре добро поставена, но со простор за подобрување. На пример, во рамките на ЗА, префрлањето на товарот на докажување се споменува еднаш, во поглавјето каде законот ја разгледува судската постапка. Меѓутоа, не се споменува меѓу постапките на КЗД. Од страна на некои стручњаци и поранешни членови на КЗД ова беше толкувано како да значи дека префрлањето на товарот на докажување не се однесува на тие постапки⁴².

40 Доколку се донесе нацрт-ЗА, во моменталната форма предложена до Собранието, изборот на членови на Комисијата ќе биде поотворен и потранспарентен, а критериумите за избор на членовите ќе бидат построги. Покрај тоа, нацрт-ЗА пропишува дека при изборот на членовите, комисијата за избор треба да го има предвид принципот на еднаква застапеност на двата пола. Сепак, не е сè во однос на предложениот предлог позитивно. Всушност, во многу контроверзен потег, предлог-законот, исто така, предвидува дека мандатот на сегашниот состав ќе заврши со усвојувањето на новиот закон. Ова е најверојатно единственото решение (или овој автор би образложил дека тоа е најлесното за мнозинството, во смисла на потребните напори и со најмала политичка цена по актуелната владина коалиција), што сегашното парламентарно мнозинство е подготвено да го изгласа за да ги отстрани контроверзните членови од сегашниот состав. Но сепак би можеле да се обидат барем да започнат процес на разрешување преку Парламентот, можност што постои според ЗА, дури и ако постојат големи шанси тоа да не успее. Сегашниот предлог за ставање крај на мандатот претставува опасен преседан за иднината на сите НИЧП и други независни јавни тела во земјата. Венецијанската комисија, која даде мислење за нацрт-законот, исто така советуваше против ова. Сепак, Предлог-законот се предлага на Парламентот со оваа одредба.

41 Котевска, 'Country Report on Measures to Combat Discrimination – Macedonia 2018' (n 13).

42 Жанета Попоска и други, 'Водич за улогата на Комисијата за заштита од дискриминација во судска постапка и преминување на товарот на докажување' (ОБСЕ и АСЈО 2013); Kotevska, 'Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата' (n 13).

Закон за еднакви можности на жените и мажите

Општото законодавство за вклучување на родовата компонента е Законот за еднакви можности на жените и мажите⁴³, усвоен во 2012 година⁴⁴. Главната цел на овој закон е да се воспостават еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на животот, како во приватниот, така и во јавниот сектор и да се отстранат пречките за постигнување целосна родова еднаквост. Еднаквите можности подразбираат промовирање на принципот на вклучување и еднакво учество на жените и мажите во сите сфери на јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман при остварување на сите права и во развојот на нивниот индивидуален потенцијал, како и еднаков пристап до резултатите од овој развој. Следствено, законот обезбедува рамка за вклучување на родовите аспекти во главните политики и има за цел надминување на моменталната неповолна социјална положба на жените и мажите, што е „резултат на системската дискриминација или структурната родова нееднаквост како резултат на историските и социокултурни услови“. Законот обезбедува правна основа за воведување на посебни мерки (позитивни, охрабрувачки и програмски мерки) за постигнување на де факто родова еднаквост.

Позитивните мерки вклучуваат давање приоритет на помалку застапениот род под еднакви услови, додека не се постигне еднаква застапеност. Охрабрувачките мерки обезбедуваат посебна мотивација за воведување на посебни придобивки со цел да се елиминираат условите што доведуваат до нееднаквост. Програмските мерки се оние фокусирани на подигнување на свеста, организирање активности и развивање и спроведување на акциски планови за еднакви можности. Главните одговорни субјекти за спроведување на сите овие мерки се Собранието, Владата, државните органи, Министерството за труд и социјална политика, Народниот правобранител, единиците на локалната самоуправа, политичките партии и медиумите. Законот конкретно забранува дискриминација, малтретирање и сексуално вознемирување.

43 Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник бр. 6, 13.01.2012

44 На овој текст му претходеше друг од 2006 година со ист наслов. Сепак, тој закон се покажа како неефективен од многу аспекти, па беше усвоен оној од 2012 година. Извор: Најчевска и Котевска (бр. 13).

Трудово право

Клучниот дел од законодавството во врска со трудовото право е Законот за работните односи, кој детално се дискутира во овој дел. Друг важен закон поврзан со работничките права е Законот за вработување на лица со попреченост (од 2000 година со подоцнежните амандмани), со кој се уредуваат посебните услови за вработување и работа на лицата со попреченост (член 1). Додека ова законодавство е, се разбира, применливо за жените со посебни потреби, нема одредби кои се однесуваат експлицитно на родот, па затоа овде нема понатаму да се дискутира. Треба да се напомене дека исто така постои и Закон за заштита од вознемирување на работното место. Меѓутоа, овој закон експлицитно наведува дека „секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон“, не паѓа под материјалниот опсег на законот⁴⁵. Со тоа, овој закон е јасно надвор од опфатот на оваа правна анализа.

Закон за работните односи

Законот за работните односи, усвоен во 2005 година и изменет во многу наврати потоа (во натамошниот текст „Закон за работни односи“), ги регулира работните односи меѓу работничките/работниците и работодавачите, утврдени со договор за вработување (чл.1). Законот за работни односи содржи неколку одредби за еднаквост и не дискриминација, вклучувајќи и одредби кои конкретно забрануваат дискриминација на жените и дискриминација во врска со бременоста. Законот се однесува и на јавната и на приватната сфера, на вработувањето со скратено работно време и со полно работно време и на самовработувањето.

Општи антидискриминациски принципи

Законот за работни односи им забранува на работодавачите да вршат дискриминација врз кандидатите за работа или работничките/работниците врз основа на „расна или етничка припадност, боја, пол,

⁴⁵ Закон за заштита од вознемирување на работно место (Службен весник на РМ, бр: 108/13) член.8(3).

возраст, здравствена состојба или попреченост, верски, политички или други убедувања, членство во синдикат, национално или социјално потекло, семеен статус, имотен статус, сексуална ориентација или други лични околности“ (додаден акцент)⁴⁶. Законот предвидува дека:

„На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: (1) пристапот до вработување, вклучително и унапредување и стручна и професионална обука во работата; (2) условите за работа; (3) еднаква плата за еднаква работа [која понатаму е кодифицирана во член 108]; (4) професионални шеми за социјалното осигурување; (5) отсуство од работа; (6) работно време; (7) откажување на договорот за вработување“⁴⁷.

Принципот на еднаков третман се дефинира како „забрана за директна и/или индиректна дискриминација“ во смисла на двете претходно споменати одредби⁴⁸.

Два аспекти на спроведувањето се важни за процесуирање на претставките за дискриминација. Прво, Законот за работни односи пропишува дека во случаите на дискриминација важи префрлањето на товарот на докажувањето.

Дефиницијата е во согласност со директивите на ЕУ, барајќи само факти за да покаже случај на дискриминација *prima facie*, по што товарот на докажување се префрла на обвинетото лице⁴⁹. Освен тоа, во случај на дискриминација, работничката/работникот има право на надоместок во согласност со Законот за облигационите односи⁵⁰.

46 Закон за работните односи (Службен весник на РМ, бр: 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016; Одлуки на уставниот суд: у. бр.139/2005, У.но 161/2005, У.но 134/2005, У.но 187/2005, У.но 111/2006, У.но 188/2006, У.но 170/2006, У.но 200/2008, У.но 20/2009, У.но 176/2009, У.но 263/2009, У.но 62/2013, У.но114/2014) Член 6(1). Закон за работните односи, член 6(1).

47 Ибид. член.6(2).

48 Ибид. член.6(3).

49 Ибид. член.11.

50 Ибид. член.10. За повеќе околу ова, исто така видете го дел 8 „Санкции“.

Облици на дискриминација

Законот за работни односи ги дефинира следниве форми на дискриминација: директна дискриминација, индиректна дискриминација, вознемирување, сексуално вознемирување, психичко вознемирување и дискриминација на жена-работничка⁵¹ врз основа на бременост, раѓање и родителство⁵². Овие дефиниции се разликуваат од оние во ЗА.

Покрај тоа, дефиницијата за индиректна дискриминација не го вклучува елементот на објективно оправдување. Меѓутоа, може да се искористи дефиницијата за индиректна дискриминација од ЗА при читањето на овој елемент во Законот за работни односи. Во секој случај, Законот за работни односи треба да се усогласи со ЗА во овој поглед.

Нееднаков третман што не се смета дека претставува дискриминација

Според Законот за работни односи, постојат неколку „исклучоци од забраната за дискриминација“. Тоа се специфични барања врзани за конкретната струка, посебна заштита за посебни категории на вработени (постари лица, лица со попреченост, жени) вклучувајќи ги и исклучоците поврзани со бременост и објективни причини за издвојување на лицата вработени на определено време, во споредба со оние со договор за вработување на неопределено работно време⁵³.

Огласи за работни места

Еден член од Законот за работни односи се занимава со родовата еднаквост во огласите за вработување. Членот предвидува забрана за огласување слободни работни места само за жени или за мажи, „освен ако родот не е суштински услов за извршувањето на работата“. Истото

51 Како што може да се прочита, Законот за работни односи ја ограничува заштитата во однос на бременоста само на жените. Така, ниту овде, ниту во некоја од другите одредби што се однесуваат на бременоста и породувањето, не е вклучена заштита на бремени мажи или мажи кои се породиле. Транс*-исклучувачкиот јазик во овој дел од анализата ја одразува содржината на законот, а не мислењето на авторката за ова прашање. Според мислењето на авторката, ова е уште еден аспект во врска со кој треба да се измени Законот за работни односи со цел да се вклучат сите бремени лица и лица што се породиле.

52 Закон за работните односи членови 7, 9, 9а и 9б

53 Ибид. член. 8

важи и за давањето приоритет на одреден род⁵⁴. Неможноста да се даде приоритет за вработување на лица од даден род може да се толкува како одредба која го спречува усвојувањето и спроведувањето на мерките за родова рамноправност, како на пример, преку воведување квоти. Читан заедно со членот 8, за „исклучоците од дискриминацијата“, во моментот, Законот за работни односи може да се протолкува како да не дозволува квоти или други афирмативни мерки. Ова е аспект што треба да се поправи со измена на законот.

Еднаква плата

Според Законот за работни односи, постои обврска да им се исплаќа еднаква плата на сите работници и работнички „за еднаква работа со еднакви барања на работното место, без оглед на родот“. Овој закон, исто така, ги утврдува како ништовни и неважечки сите одредби кои се спротивни на ова, било да се тие од договори за вработување, колективни договори или од други општи одредби на работодавачот⁵⁵.

Регулирање на ноќна работа

Законот за работни односи сè уште содржи некои родово-регресивни одредби што се однесуваат на ноќната работа во индустријата и градежништвото. Имено, законот предвидува дека:

„работничката во индустријата и градежништвото не може да се распореди за работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа помеѓу 22:00 часот и 05:00 часот наредниот ден [со исклучок на] работничката која има посебни овластувања и одговорности или врши работи на здравствена заштита, социјална и друга заштита на работничките]“

Исто така се исклучени и настани на виша сила и „особено сериозни економски, социјални и слични околности“⁵⁶. Оваа одредба на никаков начин не е поврзана со бременост и не се однесува конкретно на бремени

⁵⁴ Ибид. член. 24.

⁵⁵ Ибид. член. 108.

⁵⁶ Ибид. член 131

жени. Оваа одредба сè уште не била предизвикана како дискриминаторска врз основа на род пред Уставниот суд. Со неодамнешната ратификација и претстојното стапување на сила на конвенцијата на Меѓународната организација на трудот (МОТ) во врска со ноќната работа, оваа одредба ќе мора да се менува.

Работнички/работници со скратено работно време

Законот ги изедначува правата на работниците/работничките со скратено работно време со тие на работниците/работничките со полно работно време. Договорите на скратено работно време се дефинираат како договори со помал број на работни часови од полните 40 работни часа неделно според договорот на полно работно време. Законот за работни односи предвидува исклучок од воведувањето на овој принцип кога станува збор за „професии што се регулирани со други закони⁵⁷“.

Заштита поради бременост, породување и родителство

Законот за работни односи не го препознава или вклучува концептот на „родителско отсуство“. Наместо тоа, се фокусира на породилното отсуство и обезбедува само седум дена отсуство за татковците. Татковците можат да го искористат отсуството само ако мајките одлучат да не го користат. Освен член 9б (кој веќе беше разгледан), Законот за работни односи експлицитно додава член со кој се забранува раскинување на договорот за вработување за време на одобрено отсуство за бременост, породување и родителство (вклучително и со посвојување и за татковци), како и за грижа за член на семејството (вклучувајќи ја и експлицитно грижата за децата „со посебни потреби“ до возраст од три години⁵⁸) и неплатено родителско отсуство⁵⁹. Сепак, оваа заштита не се продолжува ако договорот истече додека лицето е на такво отсуство.

Постои посебна одредба што определува дека на ранливите работници/работнички им се доделува посебна заштита и ги вклучува бременоста,

57 Ибид. член 48(3)

58 За случаи од ваков тип законот исто така забранува прекувремена работа и ја проширува заштитата и на самохрани родители со дете на возраст до 6 години, освен ако работникот/работничката не ја прифати прекувремената работа. Извор: Ибид. член 120

59 Ибид. членови 77, 101.

раѓањето и родителството како такви случаи. Таа предвидува обврска за работодавецот да ја олесни рамнотежата помеѓу професионалниот и приватниот живот на работничката⁶⁰, да создаде безбедна работна средина или да ги ослободи ранливите работнички/работници од работните обврски додека не им се гарантира безбедноста⁶¹, и забранува распределување на бремена работничка на некоја работна задача⁶², ако нејзиното или здравјето на бебето може да бидат засегнати од работната задача. Бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи имаат право да бидат информирани за ризиците.

Посебната заштита на жените за време на бременост, раѓање и родителство е дефинирана во членовите 163 до 170 (со исклучок на членот 167, кој гарантира дека таткото има право да го земе родителското отсуство ако мајката не го користи). Жената има право на девет последователни месеци на породилно отсуство (или 15 месеци за раѓање/посвојување на повеќе деца). Отсуството може да го започне 45 дена пред предвидениот термин за породување, а задолжително 28 дена пред терминот за раѓање. Надоместокот е 100% од платата на бремената жена и се плаќа од Фондот за здравствено осигурување за време на траењето на ова отсуство. Доколку бремената жена се врати на работа пред истекот на овие девет месеци, таа има право на дополнителен надомест во висина од 50% од нејзината плата, исплатена покрај нејзината плата од страна на работодавецот. Во врска со ова, досега не е спроведена студија за ефектот врз праксата на вработување на жени.

Покрај платеното отсуство, работничката има право на до три дополнителни месеци неплатено отсуство. Сепак, анегдотските докази сугерираат дека работодавачите немаат соодветно познавање за тоа како да ги процесираат таквите барања и постојат докази дека всушност договорите за вработување на работничките се прекинуваат во времетраење од три месеци, бидејќи работодавачите навидум немаат друг начин⁶³.

60 Ибид. член 161.

61 Ибид. член. 162

62 Работните места што спаѓаат во рамките на оваа забрана се утврдени со листа заеднички составена од министрите за здравство и труд социјална политика

63 Информации добиени од истражувања на Реактор.

На крајот на отсуството, работничката има право да се врати на истото работно место или на соодветно работно место според еднакво поволни услови (член 166, Закон за работни односи). Меѓутоа, законот не е експлицитен кога станува збор за какво било можно подобрување на работните услови на кои би можеле да имаат право бремените жени во текот на нивното отсуство. Член 9-б, кој се однесува конкретно на заштита од дискриминација на работничките врз основа на бременост, раѓање или родителство, може да биде корисен во овој поглед. Тој пропишува дека:

„забранети се сите форми на дискриминација на работничката поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно закон. [...] [во врска со] пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство“⁶⁴.

Дополнително, судското толкување може да утврди дека одредбите со кои се регулира мирувањето (членовите 45 и 147) може да послужат како основа за барање на правото на користење на ваквите подобрувања.

Членот 171 го регулира правото на работничките кои дојат. Членот гласи дека работничките имаат право на час и половина платена пауза за да ги дојат своите деца до возраст од една година.

Шеми за социјално осигурување и законодавството

Државниот пензиски систем се состои од три поединечни столбови кои се регулирани со следните закони (по еден за секој столб): Законот за пензиско и инвалидско осигурување (го регулира првиот столб на задолжителните придонеси, управуван од државниот пензиски фонд), Законот за задолжително капитално финансирано осигурување (го регулира вториот столб на задолжителните придонеси, управуван од фондови за ограничување на ризикот и банки) и Законот за доброволно финансирано пензиско осигурување (го регулира третиот столб на

⁶⁴ Закон за работните односи член 9б.

доброволни дополнителни придонеси, управувани од фондови за ограничување на ризикот и банки). Сепак, само законот кој го регулира третиот столб има одредба за недискриминација, со која се регулира дискриминацијата во овој вид пензиско осигурување како:

„дискриминација врз основа на пол, боја на кожа, јазик, религија, политичка или било која друга припадност, национално или социјално потекло, членови на национални или етнички малцинства или врз основа на сопственост на капитал, семејна припадност, здравствена состојба или возраст“ (додаден акцент)⁶⁵. Бидејќи ЗА го содржи полето на овој закон во рамките на својот материјален опсег, недостатокот на одредби за дискриминација не значи дека другите два столба не се опфатени со забраната за дискриминација.

И жените и мажите треба да имаат 15 години работно искуство (и придонеси) за да се квалификуваат за социјално осигурување. Сепак, возраста кога некој станува подобен да прима пензија, се разликува врз основа на пол, при што жените може да се пензионираат на 62 години, а мажите на 64-годишна возраст. И жените и мажите можат да продолжат да работат до 67-годишна возраст. Ова е единствената разлика помеѓу половите во начинот на кој се доделуваат и пресметуваат пензиите. Пензијата се пресметува врз основа на годините поминати во работен однос (и плаќање придонеси) и висината на плататана лицето⁶⁶.

Друг аспект на социјалното осигурување се занимава со социјалната заштита и помош⁶⁷. Повеќето корисници/кориснички се квалификуваат со тоа што се невработени, работат во сивата економија, вршат работа која не е економски профитабилна, обезбедуваат грижа за други и слично. За разлика од пензиските закони, законите за социјална заштита обично содржат одредби за недискриминација, во кои е наведена забраната за

65 Закон за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (Службен весник на РМ, бр: 7/2008, 124/2010, 17/2011, 13/2013, Constitutional Court Decisions: U.no 117/2008, U.no 162/2008) член 3.

66 Закон за пензиско и инвалидско осигурување (Службен весник на РМ, бр: 98/2012, 166/2012, 15/2013, 170/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 113/2014, 160/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 97/2015, 129/2015, 147/2015, 154/2015, 173/2015, 217/2015, 27/2016, 120/2016, 132/2016;).

67 Во оваа област се очекуваат големи промени, со оглед на тековниот реформски процес. Опсегот на промените го оневозможува нивното разгледување во оваа анализа. Анализирањето на тие промени треба да е предмет на посебна анализа.

дискриминација на повеќе заштитени основи. Овие одредби, како и оние во другите закони дискутирани во овој дел, не се во согласност со ЗА⁶⁸.

Кривично право

Од 1996 година, Кривичниот законик ја пропишува дискриминацијата како кривично дело. Законикот ја содржи забраната за дискриминација како автономна одредба (чл.137 (1)) и како паразитска одредба (чл.417)⁶⁹. Првата ја уредува повредата на еднаквоста меѓу граѓаните/граѓанките врз, меѓу другото, основа на пол, како кривично дело само по себе, а втората го прави ова во однос на правата признаени од страна на меѓународната заедница⁷⁰. Освен тоа, два други члена (чл. 319 (1) и 394-г) се однесуваат на ширењето омраза и други кривични дела, но не вклучуваат пол или род помеѓу основите.

Одговорни институции

Различни институции ги делат правните надлежности поврзани со спречувањето, промоцијата, заштитата и унапредувањето на принципот на еднаквост. Во однос на заштитата и поднесувањето на претставки, лицата може да се пожалат на следниве места:

- Судство:
 - Уставниот суд (само за физички лица и само доколку дискриминацијата е извршена врз основите за дискриминација наведени во Уставот)
 - Редовни судови (граѓански, управни и кривични, во зависност од видот на претставката)
- Национални институции за човекови права (НИЧП-и):
 - Комисија за спречување и заштита од дискриминација КСЗД (и за јавниот и за приватниот сектор)

68 Котевска, „Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата“ (н 13).

69 Најчевска и Котевска (н 13).

70 Иако „правата признати од меѓународната заедница“ можеби звучи нејасно, во суштина само упатува на заглавието од кривичното право на кое се базира членот, што разгледува кривични дела како геноцид, ropство итн.

- Народен правобранител (само за јавниот сектор)
- Административни органи:
 - Правен застапник за родова еднаквост
 - Трудови инспекторати
 - Мирно разрешување на спорови

Процедуралните опции се разгледуваат овде според редоследот на релевантните институции.

Судството

Лицата што се жалат на дискриминација можат да одат или пред Уставниот суд, или пред редовните судови. Пред Уставниот суд, физичките лица може да поднесат Барање за заштита на нивните темелни права и слободи врз основа на која било од основите за дискриминација (на пр. пол) и во врска со кое било од уставните права (т.е. работни односи, во рамките на опсегот дискутиран погоре). Во редовните судови, тие можат да поднесат (1) кривична пријава, (2) претставка за работни односи или други претставки од граѓанското право, или (3) управна претставка. Префрлањето на товарот на докажување важи за сите судски процеси, со исклучок на кривичните и прекршочните постапки.

И покрај ова, судовите не се место каде потенцијалните жртви на дискриминација често се обраќаат од две причини. Прво, не се финансиски пристапни. Овој механизам е скап, со оглед на тоа што трошоците за застапување и судските такси може да чинат многу⁷¹. Во случаи кога се поднесува претставка за дискриминација поради изгубено работно место, жалителот мора да ги плати сите тие трошоци без да има било каков сигурен приход. Второ, судските постапки имаат тенденција да траат долго.

Објавен е само еден судски случај во кој судот утврдил дека работодавецот е виновен за дискриминација поради бременост, при што жалителката се повикала на основата на личен или општествен статус, семеен статус и статус во врска. Жалителката била бремена жена која била отпуштена од

⁷¹ Според предлог-ЗА, од лицата што поднесуваат претставка за дискриминација нема да се бара да платат судски такси.

работното место откако работодавецот дознал за нејзината бременост⁷².

Комисија за заштита од дискриминација

Секое лице што смета дека било дискриминирано може да поднесе претставка пред КЗД. Претставките може да бидат поднесени од поединци, групи, или од организации со легитимен интерес во име на поединци. Сепак, според моменталната поставеност на законот, нема можност да се поднесе таква претставка без претходно добиена формална изјава за согласност од барем една потенцијална жртва на дискриминација, па класните дејствија и претставките актио *популарис*⁷³ не се јасна опција според законот⁷⁴.

Според законот, апликантот мора да поднесе претставка до КЗД во рок од три месеци од извршувањето на потенцијално дискриминаторското дело или во рок од една година откако ќе дознае за истото. Жалителот треба да поднесе „факти и докази“⁷⁵ за КЗД да утврди случај на дискриминација прима фацие. КЗД има 90 дена да ја разгледа претставката и да даде мислење. Комисијата може да се обрати кај потенцијалните дискриминатор(и) и од нив да побара одговор и придружни докази. Ако се издаде мислење со кое се утврдува дискриминација, дискриминаторот мора да постапи според него во рок од 30 дена. Ова не значи дека мислењата на КЗД се правно обврзувачки, затоа што не се. Сепак, КЗД може да го изнесе случајот пред „надлежните органи“⁷⁶ ако дискриминаторот не постапи според нивното мислење.

72 Овој случај беше дел од поголем обид за стратешко застапување на Здружението на млади правници од Македонија, НВО што обезбедува правна помош. Извор: Академик, „Првата пресуда за дискриминација врз основа на бременост е многу важна за остварувањето на работничките права“ (2016) <https://www.akademik.mk/prvata-presuda-za-diskriminatsija-vrz-osnova-na-bremenost-e-mnogu-vazhna-za-ostvaruvaneto-na-rabotnichkite-prava-advokat-sofija-bojkovska/>.

73 За повеќе за актио *популарис* воопшто и во националниот контекст, ве молиме видете: Славица Чубриќ and Неда Чаловска, 'Користење на Actio Popularis во случаи на дискриминација' (МХК и ОБСЕ 2016).

74 Предлог-законот, ако се усвои во формата во којашто е во моментот предложен на Собранието, изрично овозможува актио *популарис*.

75 За проблемот што го предизвикува оваа формулација „факти и докази“ при префрлање на товарот на докажувањето (види дел 4.1 за 3А)

76 Kotevska, 'Country Report on Measures to Combat Discrimination – Macedonia 2018' (n 13).

Иако законот во моментот не вклучува таква надлежност, КЗД започна да издава Општи препораки. Во нив се дадени упатства за тоа како лицата треба да се справат со прашањата што КЗД ги идентификуваше како повторливи или горливи проблеми⁷⁷. Првата таква препорака се однесуваше на носење на верска облека (марама преку лицето) во образовните институции. Меѓутоа, КЗД пристапи кон ова прашање исклучиво како прашање на верска дискриминација, без оглед на неговите интерсекциски аспекти кои вклучуваат важни родови аспекти што треба да се земат предвид.

Последните достапни статистички податоци за случаите добиени и обработени од КЗД се за 2017 година. Таа година КЗД примила 59 случаи. Од апликантите, физички лица, 25% биле жени, а 34% биле мажи. Бројките покажуваат дека, освен во една година, бројот на поднесени предмети продолжува да опаѓа, тренд забележан во 2016 година, кога бројот на случаи падна на 60, во споредба со 70 во 2015 година и 106 во 2014. За прв пат, полот и родот се на врвот на листата на основи за кои се поднесени претставки, сочинувајќи 19% од вкупниот број. Претходно се поднесуваа повеќе претставки за случаи поврзани со етничката и политичката припадност (18% и 17%, соодветно). Како и во претходните години, главното поле во кое се чини дека се појавува дискриминација е вработувањето: 41% од случаите⁷⁸. Во Табела 1 се резимира бројот на претставки кои КЗД ги добила врз основа на пол и род во периодот од 2011 до 2017 година⁷⁹. Како што беше дискутирано, јасно се гледа намалување на пријавувањето. Додека последните достапни статистики (2017) покажуваат пораст во бројот на случаи, поголемата слика покажува

77 Новиот предлог-ЗА ги предвидува овие надлежности за КЗД

78 Европска мрежа за право на еднаквост, 'No changes in reporting to the equality body CPAD and to the Ombudsperson', EELN Website, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-no-changes-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>.

79 Молиме да се земе предвид дека, на национално ниво, честопати се случува случаите на дискриминација поради бременост и транс* дискриминација да се водат и под други основи (најчесто „личен или општествен статус“ за првото или „маргинализирана група“ или „друга состојба“ за втората). Следствено, овие бројки не мора да значи дека ги вклучуваат сите случаи што би биле третирани врз основа на пол и род според законодавството на ЕУ. Освен тоа, имајќи предвид дека овие основи не се добро разграничени според националното законодавство и пракса, читателот/читателката не треба да бара големо значење во разликите меѓу бројките пријавени врз овие две основи. Всушност, можеби би било поточно да се прикаже резиме на овие две основи, наместо да се прикажат поединечно.

значителен пад, особено во споредба со 2014 година.

Табела 1: Вкупен број на претставки што ги примила КЗД, претставки врз основа на пол и род од 2011 до 2017 година.

Основа/Година	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Пол	4	5	9	10	2	8	11
Род	5	2	0	4	1		
Сите	60	75	84	106	70	60	59

Извор: Годишни извештаи на КЗД за 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 и 2017⁸⁰.

Народен правобранител

Народниот правобранител на Република Македонија (во понатамошниот текст: Народен правобранител) е национална институција за човекови права, основана врз база на Уставот⁸¹. Таа е основана со цел заштита на уставните и законските права на граѓаните/граѓанките во јавниот сектор. Ова значи дека може да ги процесира случаите кога потенцијалните прекршоци биле сторени од страна на органите на државната управа и од други органи и организации со јавни овластувања. Народниот правобранител, исто така, има надлежности во однос на еднаквоста врз основа на етничка припадност. Имено, според Уставот, Народниот правобранител:

„обраќа посебно внимание на заштита на начелата на недискриминација и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, во органите на единиците на локалната самоуправа и во јавните установи и служби⁸²“.

Законот за Народниот правобранител беше дополнуван неколку пати, со цел да се прошират неговите овластувања, вклучително и прашањата од важност за еднаквоста. Значи, во моментот, оваа институција има посебен оддел кој се занимава со прашањата за недискриминација

80 За време на пишувањето на оваа анализа, веб-страницата на КЗД беше во изработка, па не беа ставени линкови до овие извештаи. Сепак, тие може да се најдат на веб-страницата на Собранието sobranie.mk

81 Устав на Република Македонија (н8), Амандман XI

82 Устав на Република Македонија (н8), Амандман XI.

(вклучително и врз основа на пол, според Уставот). Еден од заменик-народните правобранители на национално ниво ја покрива темата за недискриминација⁸³.

Во 2012 година, тогашниот Меѓународен координативен комитет на националните институции за човекови права (сега Глобален сојуз на национални институции за човекови права) го оцени Народниот правобранител како НИЧП со статус Б, бидејќи немаше промотивни овластувања. Народниот правобранител дотогаш водеше промотивни активности, но за нив немаше законска основа, што придонесе за неизвесност во врска со идните изгледи за продолжување на овие активности под новото раководство на институцијата⁸⁴. По ова, законот беше изменет и дополнет за на институцијата да ѝ се даде такво овластување⁸⁵.

Годишните извештаи на Народниот правобранител покажуваат дека, како и кај КЗД, постои вкупен пад во бројот на пријавени случаи во институцијата (3.224 примени случаи во 2017 година, во споредба со 3.775 во 2016 и 4.403 во 2015 година). Сепак, бројот на случаи на недискриминација и правична застапеност достигна 2,17% (70 случаи, или највисока застапеност досега, во споредба со 1,83% или 69 случаи во 2016 година, 1,2% или 53 случаи во 2015 година и 1,55% или 66 случаи во 2014 година)⁸⁶.

Сектор за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика – Правен застапник

Законот за еднакви можности на жените и мажите ја воспостави функцијата Правен застапник во Секторот за еднакви можности при

83 Ицет Мемети, 'Народен Правобранител На Република Македонија' (2012) 16 Списание за европски прашања 'Евродијалог' 61.

84 Билјана Котевска, „Национални институции за Човекови права во Македонија: нормативни модели и предизвици“ (Центар за истражување на регионални политики и соработка „Студиорум“ 2012) <http://studiorum.org.mk/en/wp-content/uploads/2013/03/NHRI_Study_MKD-2012for_web.pdf> accessed 15 February 2019

85 Kotevska, 'Country Report on Measures to Combat Discrimination – Macedonia 2018' (n 13)

86 European Equality Law Network, 'No changes in reporting to the equality body CPAD and to the Ombudsperson', EELN Website, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-no-changes-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>.

Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Овој застапник има надлежност да одлучува по поединечни барања за нееднаков третман на жените и мажите и да соработува со другите механизми за заштита (Народниот правобранител, КЗД, државните инспекциски органи итн.). Правниот застапник исто така може да покрене истраги за нееднаков третман по службена должност (екс официо), што ја отвора и можноста за анонимно пријавување.

Сепак, има неколку проблематични аспекти. Прво, седиштето е во МТСП, што ја става под знак прашање независноста. Второ, истражувањата покажуваат дека стапките на пријавување се крајно ниски и дека видливоста и активната на Правниот застапник се речиси непостоечки⁸⁷. Трето, институцијата се соочува со сериозни проблеми во однос на ресурсите (финансиски и човечки)⁸⁸.

Трудов инспекторат

Инспекторатот за труд може да обработи претставка што ја добил врз основа на ЗА и Законот за еднакви можности на жените и мажите. Ако најде неоправдан нееднаков третман, може да изрече парична казна⁸⁹. Исто така, може да издаде препорака за спречување на идните прекршувања.

Мирно решавање на спорови

Според Законот за мирно решавање на работните спорови, усвоен во 2007 година со последователни амандмани, мирно решавање може да се бара во колективни и поединечни случаи во врска со изборот, правата и обврските и други спорови во врска со работните односи. Во поединечните случаи, механизмот за мирно решавање е достапен ако спорот се однесува на раскинување на работен договор или неисплатени плати. За споровите одлучува Одбор. Во случај на колективни спорови, Одборот издава препорака, додека во индивидуални спорови донесува

87 Најчевска и Котевска (н 13).

88 Reactor, 'CEDAW Submission', Official Website of the OHCHR, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MKD/INT_CEDAW_NGO_MKD_30045_E.pdf.

89 За опсегот на глобите, видете го следниот дел – 8 „Санкции“

одлука⁹⁰. И за двата, рокот е 20 дена од почетокот на спорот, што е предност во споредба на времетраењето на судските предмети⁹¹.

Санкции

Санкциите и правните лекови варираат во зависност од законот и основите врз кои се поднесува претставката за дискриминација, како и постапката со која се процесуира. Според ЗА, санкциите варираат согласно со постапката, при што административни постапки нудат можност за промена на првичната одлука и отстранување на повредата во рок од 30 дена. Прекршочната постапка предвидува парични казни во висина од 70 до 1000 евра во зависност од подробностите на случајот, додека судската постапка предвидува можни надоместоци. Може да се побарува обесштетување за материјална и нематеријална штета ако се поднесе претставка за дискриминација во случаи од трудовото право и во други граѓански судски парници⁹². Ако ги споредиме санкциите за дискриминација со другите санкции, тие се наоѓаат на долниот крај на скалата, во ист ранг со, на пример, фрлање отпушок на улица⁹³. Следствено, не може да се каже дека санкциите против дискриминацијата ги задоволуваат критериумите на ЕУ кога станува збор за ефикасност, пропорционалост и одвраќање⁹⁴.

90 Закон за мирно решавање на работните спорови (Службен весник на РМ, бр: 87/2007, 27/2014, 102/2014, 30/2016).

91 Повеќе информации за ова се достапни на страницата на МТСП: <http://www.mtsp.gov.mk/mirno-reshavanje-na-rabotni-sporovi-baner.nspix>

92 Закон за работните односи чл.264-266.

93 Жарко Трајановски, Копитата на Букефал тежат колку кампањата за недискриминација (Дневник, 21 февруари 2010).

94 Котевска, 'Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата' (н 13).

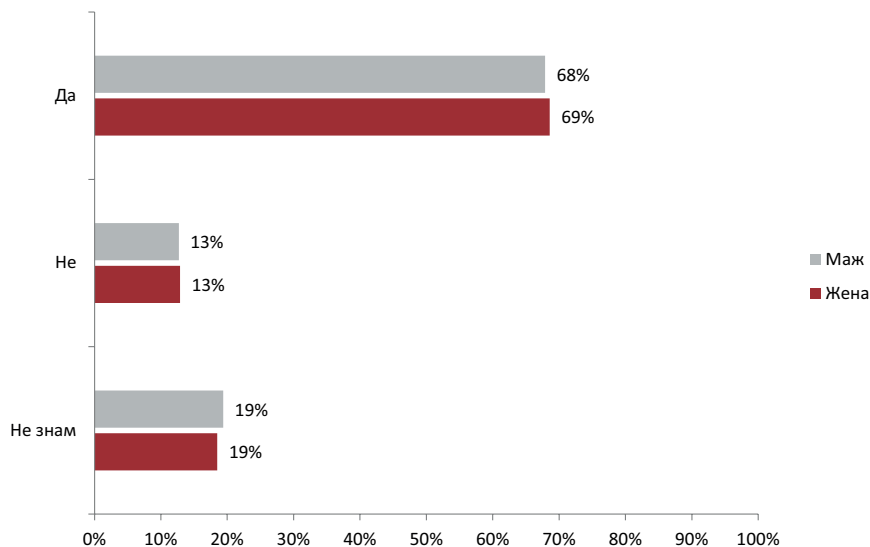
ОПШТА СВЕСТ И СТАВОВИ ОКОЛУ ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

Овој дел ги разгледува податоците за свеста кај луѓето по однос на родово-базираната дискриминација. Наодите прикажани во ова поглавје се базираат на анонимната интернет-анкета. Имајќи предвид дека интернет-примерокот е пригоден и нерепрезентативен, читателите треба да имаат предвид дека изнесените проценти не ја одразуваат распространетоста на истражуваниот феномен кај општото население во Северна Македонија. Понатаму, мора да се забележи дека хомогеноста на примерокот од интернет-анкетата може да ја ограничи варијабилноста на искуствата од примерокот (63% од испитаниците/испитаничките се со високо образование, 73% се вработени со полно работно време и 75% се помлади од 39 години). Освен фактот што истражувањето вклучува неверојатносен примерок (non-probability sample), амбициите за родова споредба беа ограничени со оглед на родовата нерамнотежа во примерокот; соодносот на жените и мажите меѓу учесниците во истражувањето беше приближно 5:1. Родовата диспропорционалност може да ја ограничи можноста за носење на заклучоци во врска со разликите меѓу родовите, меѓутоа, доколку се индикативни, воспоставените односи т.е. родово-базираните разлики сепак се толкуваат, иако заклучоците се ограничени во однос на генерализираноста.

Свест

Повеќе од половина од учесничките/учесниците во интернет-анкетата (68%) се согласиле дека родово-базираната дискриминација е противзаконска. Повеќе од секој десетти (13%) испитаник сметал дека не е, и речиси секој петти (19%) не знаел.

Дали дискриминацијата против некое лице затоа што е жена или маж е нелегална во Македонија?



Графикон 1. Свесност околу законите што се однесуваат на родово-базираното насилство на работното место, по род (жени = 739, мажи = 156)

Податоците покажуваат дека повисокиот степен на образование и повисоките приходи се поврзани со повисока свест за правната рамка што се однесува на родово-базираната дискриминација на работното место. Оваа „стратификација на освестеноста“ е особено забележлива кога се споредуваат одговорите според степен на образование. Додека најголем дел од испитаничките во анкетата (84%) со магистерски студии се согласиле дека дискриминацијата против некоја/некого на работното место поради тоа што е жена или маж е нелегална во Македонија, 54% од учесничките со средно образование и 47% од учесничките со основно или незавршено основно образование рекле дека родово-базираната дискриминација е незаконска. Иако податоците не се репрезентативни за соодветните популации (лицата со понизок степен на образование се особено недоволно застапени во примерокот), евидентираните врски можеби укажуваат дека работниците/работничките што се социоекономски помаргинализирани се уште поранливи на прекршувања

на нивните права, со оглед на тоа што може да ги немаат неопходните ресурси за да ги препознаат прекршувањата и да ги искористат правните механизми.

На прашањето во кои институции би можеле да пријават дискриминација врз основа на род на работното место, и жените и мажите најчесто го идентификувале Трудовиот инспекторат (54% од жените и 50% од мажите). Околу една четвртина од испитаниците знаеле дека можат да пријават дискриминација кај институцијата Народен правобранител (24% од жените и 30% од мажите), додека 12% од жените и 17% од мажите сметаат дека би можеле да пријават дискриминација во полицијата. Околу една третина (35% од жените и 30% од мажите) рекле дека тоа може да се пријави кај работодавачот.

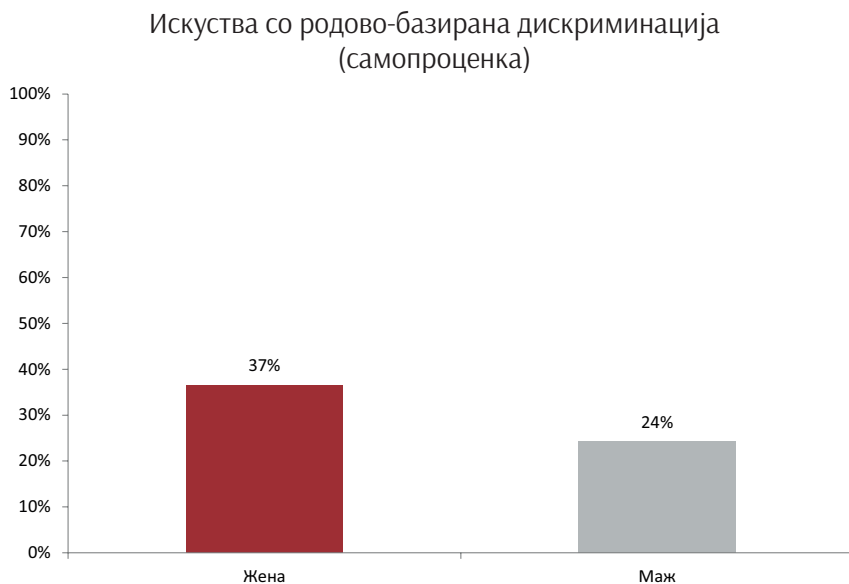
Квалитативната анализа на искуствата на испитаничките со родово-базираната дискриминација укажува на недоволно знаење за тоа што претставува родово-базираната дискриминација, а тоа може да влијае на стапката на пријавените искуства.

РАСПРОСТРАНЕТОСТ И ИСКУСТВА СО ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

Овој дел ги резимира наодите поврзани со искуствата на луѓето со различните форми на родово-базираната дискриминација во Северна Македонија. Тука се прикажани општите наоди поврзани со распространетоста на родово-базираната дискриминација во работните односи и различните форми на родово-базирана дискриминација во однос на трудот.

Размислувања околу вкупната распространетост

Распространетоста на родово-базираната дискриминација не може прецизно да се утврди поради тоа што многу случаи остануваат непријавени.



Графикон 2. Искуства со родово-базираната дискриминација, според род (жени = 524, мажи = 107)

На прашањето за нивното општо мислење, 37% од жените и 24% од мажите изјавиле дека имале искуство со родово-базирана дискриминација на работното место. Кога се контролирани демографските карактеристики, секторот на вработување, работната позиција и месечната нето плата, жените имаат два пати (2.15) поголеми шанси за да доживеат родово-базирана дискриминација споредено со мажите. Проверката на мултиваријантните односи покажува дека веројатноста да доживеат родово-базирана дискриминација е поголема за вработените со повисоко образование но, може да се тврди и дека пообразованите лица имаат поголеми шанси да ја препознаат дискриминацијата. Во однос на секторот на вработување, повеќе од половината од работниците/работничките кои искусиле родово-базирана дискриминација (61%) работеле во приватниот сектор кога ја доживеале истата.

За подобро разбирање на природата на искусената родово-базирана дискриминација, ги анализиравме размислувањата на испитаничките за овие искуства. Квалитативната анализа на пријавените искуства сугерира дека дури и во професионална работна средина, жените се сведуваат на стереотипот на домаќинка:

Те тераат да чистиш затоа што си жена (жена, 48, урбана средина)

Жените се „вкалапуваат“ во традиционалните родови улоги што се сметаат за некомпатибилни со професионалниот контекст. Освен тоа, жените се ставаат во позиција да избираат помеѓу семејството и кариерата. Често, изборот е веќе направен во нивно име:

На интервју за работа, ме прашаа дали сум во брак и дали планирам да имам деца во блиска иднина [...]. Не ме примија и го дадоа местото на маж (жена, 36, урбана средина)

„Товарот на изборот“ е тука дури и ако жената ја добие работата:

Работев 4-5 години со договор на дело. Кога се омажив, ми рекоа дека треба да внимавам со плановите за деца [...] Затоа што работното место не ми е сигурно (повторувам, ова се случи откако работев во истата компанија 4-5 години). По овој разговор со претпоставеното лице, решив да дадам отказ (жена, 36, урбана средина)

Искуствата собрани преку интернет-анкетата потврдија дека бременоста е критичен момент во кариерите на жените и често крајна точка во кариерниот развој:

Го изгубив работното место поради бременоста, а три години работев [во фирмата]. Бев четврти месец кога им најавив дека сум бремена. По една недела останав без работа. (жена, 24, урбана средина)

Ме ставија на пониско работно место затоа што бев бремена (жена, 32, урбана средина)

За да не го изгубам работното место, бев принудена да се вратам на работа 14 дена по породувањето. (жена, 40, урбана средина)

Покрај стереотипите на домаќинки и родилки, вработените жени исто така се соочуваат и со принуда и сексизам во форма на објектификација.

Ме отуштија три недели откако решив да не спијам со шефот. Работата ја работев одлично, и не добив никаква причина за отпуштањето. Шефот само ми рече дека не им требам веќе. (жена, 28, урбана средина)

Не сакам да навлегувам во детали, но ми понудија повисоко работно место во замена за секс. (жена, 27, урбана средина).

Со оглед на родовите улоги, се смета дека жените се помалку компетентни од своите колеги-мажи:

На интервју за работно место, ми рекоа дека таа работа не може да ја работат жени, затоа што се помалку интелигентни од мажите. (жена, 22, урбана средина)

Шефот претпочита колеги од машки пол кога станува збор за унапредување или деловни договори. (жена, 32, урбана средина).

Мојот нов менаџер ме стави на пониско работно место, иако работев за компанијата седум години, од нејзиното основање, и имам 25 години работно искуство. Ми рече: „Задоволен сум од твојата работа, но жена си, па подобро да си на пониска позиција. За твое добро“. (жена, 44, урбана средина)

Следствено, жените се сметаат за помалку заслужни:

На истото работно место, со истите работни одговорности и ист степен на образование, земав 3,000 МКД помалку од мојот колега-маж. Кога истакнав дека тоа е дискриминација, ни ја изедначија платата. (жена, 29, урбана средина).

Резимирано, како што сугерираат сите овие искуства споделени преку интернет-анкетата, родово-базираната дискриминација со која жените се соочуваат на работното место се чини дека е засилена од сексизмот и родовите стереотипи, што води до заклучокот дека нивната „репродуктивна и згрижувачка улога, како и домашните обврски“ се во судир со работната средина. Бременоста останува ризичен потег во кариерата и жените се принудени да избираат помеѓу кариерата и родителството. Може и да немаат избор, со оглед тоа што оваа одлука е понекогаш однапред донесена за нив. Кога не се сведени на својата репродуктивна функција, жените се третираат како сексуални објекти и им се „нуди“ напредок во кариерата во замена за сексуални услуги. Само поради тоа што се жени, казнети се со пониски работни места и помали плати.

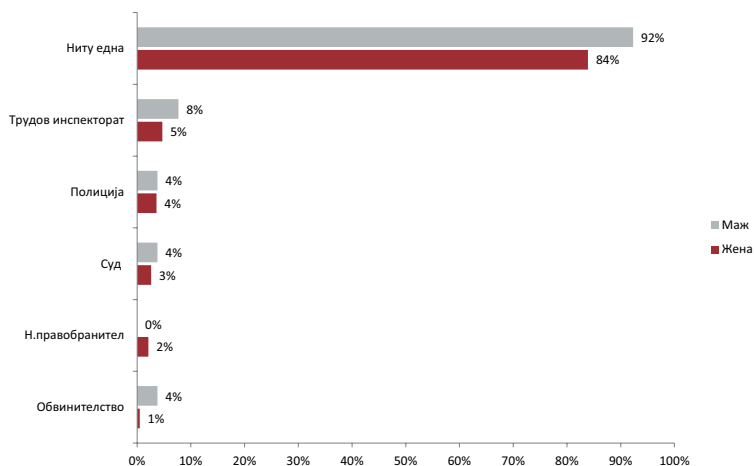
Примерокот на мажи што ги споделиле искуствата со родово-базираната

дискриминација се недоволни за да се извлечат заклучоци, но сепак може да се забележи дека и мажите се соочуваат со дискриминација кога работните места се сегрегирани по род.

„Тоа не е работа за мажи; луѓето повеќе сакаат да гледаат девојки на тоа место“. (маж, 30, урбана средина).

Иако неколку работнички/работници изјавија дека доживеале родово-базирана дискриминација која ги вознемирила, малкумина од нив го пријавиле своето искуство пред институција или официјален механизам. На прашањето со кои институции стапиле во контакт во врска со она што им се случило, 85% изјавиле дека не контактирале ниту една од наведените институции. Односно, 5% контактирале со Трудовиот инспекторат; 4% контактирале со полицијата; 3% контактирале суд; 2% контактирале со Народниот правобранител; и 1% со обвинителството. Само 14 учесници (13 од нив жени) одговориле за реакцијата на властите, а девет од нив (осум жени) рекле дека властите ги ислушале, но не можеле да сторат ништо. Само 14 учесници, односно 7% од оние кои доживеале родово-базирана дискриминација, биле вклучени во судски постапки поврзани со дискриминација на работното место; 12 од нив се жени.

Со кои институции стапивте во контакт во врска со тоа што ви се случи?



Графикон 3 Институции контактирани во врска со родово-базираната дискриминација искувена на работното место (жени = 192, мажи = 26)

Видови на дискриминација

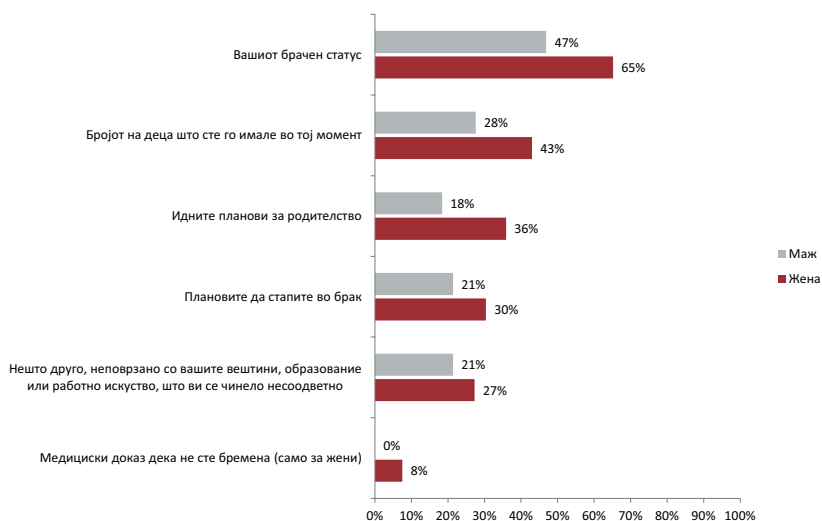
Во оваа потточка се разгледуваат различните облици на родово-базираната дискриминација поврзана со работните односи, вклучувајќи ја и дискриминацијата при вработување, унапредување, договори, плати, услови за работа, породилно отсуство, татковско отсуство и сексуално вознемирување на работното место.

Дискриминација при вработување

Податоците од интернет-анкетата покажуваат дека прашањата во текот на интервју за работа кои може да вклучуваат дискриминација при вработувањето се „чести искуства во текот на интервјуирањето“. Повеќе од половина од мажите (54%) и повеќето жени (74%) кои учествувале во најмалку едно интервју за вработување се соочиле со такви дискриминаторски прашања. Податоците, исто така, укажуваат на тоа дека жените имаат значително поголеми изгледи да бидат „испрашувани“ за аспекти од животот кои не се поврзани со нивните вештини и способности; во споредба со помалку од секој петти маж (18%), повеќе од секоја трета (36%) жена била прашана за идните планови за деца за време на интервју за работа, а од 8% од жените бил побаран медицински доказ дека не се бремени.

И жените и мажите се соочиле со прашања за нивниот брачен статус; повеќето жени (65%) и помалку од половина од мажите (47%) изјавиле дека се соочиле со вакви прашања за време на интервју за работа. Дополнително, значителен процент од жените и мажите биле прашани за бројот на деца што ги имаат (43% од жените и 28% од мажите) и идните планови за брак (30% од жените и 21% од мажите).

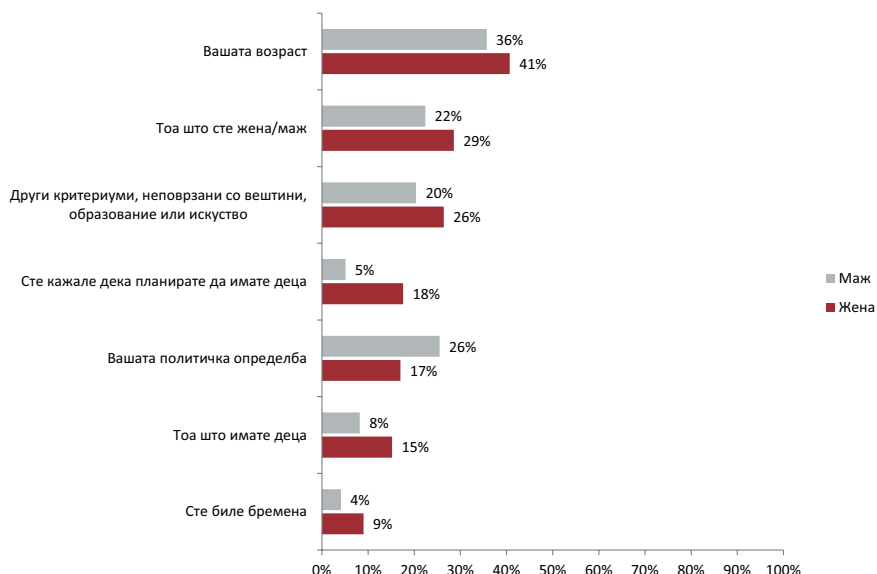
Од 2008 година наваму, дали за време на интервју за работа ви било поставено прашање во врска со:



Графикон 4. Искуство со потенцијално дискриминаторски прашања на интервју меѓу работници кои биле на најмалку едно интервју за работа во последните десет години, според род (жени = 445, мажи = 96)

Генерално, 66% од испитаниците кои биле на најмалку едно интервју за работа во последните десет години, сметаат дека биле дискриминирани при вработувањето. Доследно на докажаните родови разлики во дискриминаторските прашања на интервјуата, значително повеќе жени (68%) сметаат дека се соочиле со дискриминација при вработувањето во споредба со мажи (58%). И кај жените и кај мажите, најчест тип на дискриминација со кој се соочуваат е дискриминација врз основа на возраст (40%), и родово-базирана дискриминација (27%). Сепак, релативно повеќе мажи се соочиле со дискриминација врз основа на нивната политичка определба (17% од жените и 26% од мажите), додека повеќе жени се соочиле со дискриминација врз основа на нивните идни планови за деца (18% од жените и 5% од мажите).

Од 2008 година наваму, според вашето мислење, дали некогаш не сте добиле работно место за кое сте се пријавиле поради:



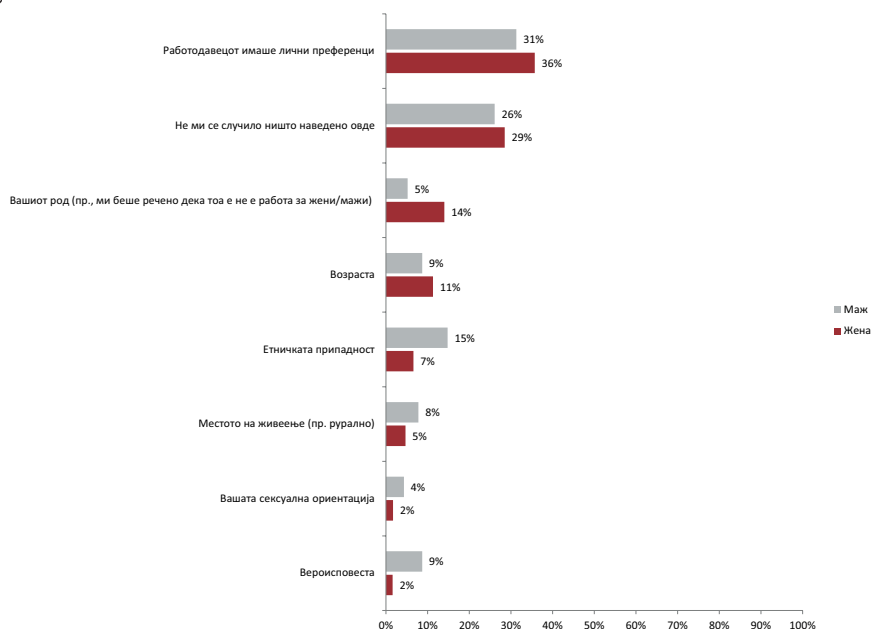
Графикон 5. Искуства со дискриминација при вработување кај работници што биле на најмалку едно интервју за работа во последните десет години, според род (жени = 427, мажи 96)

Дискриминација при унапредување

Интернет-анкетата ги оценуваше и перцепциите и искуствата на работничките/работниците со дискриминација при унапредувањето. На прашањето дали нивните работодавци им дале еднакви можности за унапредување и ним, и на другите вработени, 66% изјавиле дека со некои вработени се постапува поинаку отколку со другите, а дополнителни 14% имале мешани искуства, во зависност од конкретниот работодавач. Само 16% од испитаниците кои работеле во последните десет години сметаат дека сите вработени имаат еднаква можност да бидат унапредени. И жените и мажите имаат слични перцепции дека не сите вработени еднакво се земаат предвид кога станува збор за унапредување.

Во согласност со актуелната перцепција за нееднакви можности, повеќе од половина од испитаничките (54%) посочија дека доживеале дискриминација при унапредување. Иако било подеднакво веројатно и жените и мажите да доживеат дискриминација при унапредувањето, тие се соочиле со таквата дискриминација поради различни „причини“. Кај жените почесто се случува да се соочат со родово-базирана дискриминација (14% од жените во споредба со 5% од мажите), додека кај мажите има поголема веројатност да се соочат со дискриминација врз основа на нивната етничка припадност (7% од жените во споредба со 15% од мажите) или религија (2% од жените во споредба со 9% од мажите).

Дали некогаш ви се случило работодавачот да не ве земе предвид за унапредување поради (ве молиме обележете ги сите полиња што важат):



Графикон 6. Искуства со дискриминација при унапредување кај лица што работеле во текот на последните десет години, според род (жени = 331, мажи 89)

Иако последниве облици на дискриминација при унапредување не се однесуваат на родово-базирана дискриминација, интересно е да се земат

предвид. И покрај тоа, наодите покажуваат дека родово-базираната дискриминација во Северна Македонија постои, и повеќе ги засега жените од мажите.

Прекршување на договорот

Интернет-анкетата, исто така, се обиде да ја процени екстензивноста на повредите на работничките права и условите кои овозможуваат нивно повторување, фокусирајќи се на потенцијалните родово-базирани разлики кои подразбираат родови нееднаквости.

Од учесниците во интернет-анкетата кои работеле во последните десет години, од 36% било побарано редовно да работат без договор. Освен тоа, 11% од испитаниците што во моментот работеле, немале договори за вработување. Процентот на работници без договори за вработување беше највисок кај оние вработени на позиции на почетно ниво; 14% од вработените на почетно ниво немале договор за вработување во споредба со 5% од лицата вработени на повисоки позиции и 7% од вработените на средно ниво.

Од учесниците кои работеле во последните 10 години, 31% рекле дека најмалку еднаш од нив било побарано да потпишат договор за вработување без да им биде дозволено да го прочитаат и да ги разберат условите на договорот. Релативно поголем процент од мажите изјавиле дека го доживеале ова искуство (42%) за разлика од жените (29%).

Во однос на времетраењето на договорот, од учесниците кои имале договор за вработување, повеќе од половина (53%) имале договори на неопределено, додека пак секој трет (35%) имал договор за вработување со времетраење пократко од една година. Незанемарливо малцинство на работници, 15%, имале договор за вработување со времетраење од три месеци или помалку.

Истражувањето, исто така, ја оценува перцепцијата на вработените учесници во врска со тоа кој има тенденција да има подолготрајни договори за вработување: - жени, мажи или исто и за двата пола. Повеќе од половина од испитаниците (56%) изјавиле дека е исто за двата пола,

а 29% не знаат. Од останатите учесници, само 5% сметаат дека мажите имаат подолготрајни договори, а 3,9% сметаат дека жените имаат подолготрајни договори.

Во однос на работното време, нешто повеќе од половина од испитаниците (52%) изјавиле дека обично работат од 21 до 40 часа неделно. Понатаму, 44% рекле дека вообичаено работат прекувремено, односно повеќе од 40 часа неделно. Секторот на вработување значително ја определува веројатноста за прекувремена работа; во споредба со секое трето (34%) лице кое работи во јавниот сектор, половина (51%) од вработените во приватниот сектор работат повеќе од 40 часа неделно. Споредбено, поголем процент од мажи изјавиле дека обично работат прекувремено за разлика од жените; 55% од мажите работат помеѓу 41 и 60 часа неделно, во споредба со 38% од жените. Исто така, 4% од мажите изјавиле дека работат повеќе од 61 часа неделно, во споредба со 3% од жените.

Податоците од интернет-анкетата сугерираат дека прекувремената работа е поприсутна кај мажите, но исто така и дека на мажите почесто им се надоместува за прекувремената работа. Споредбено поголем процент од мажите биле платени за одработената прекувремена работа (28%), за разлика од жените (19%). Значително поголем дел од мажите добиле слободни денови како компензација за прекувремената работа (28%) во споредба со жените (15%). Понатаму, 45% од жените и 35% од мажите не добиле компензација за прекувремена работа.

Вообичаено, како ви се надоместува за прекувремената работа?



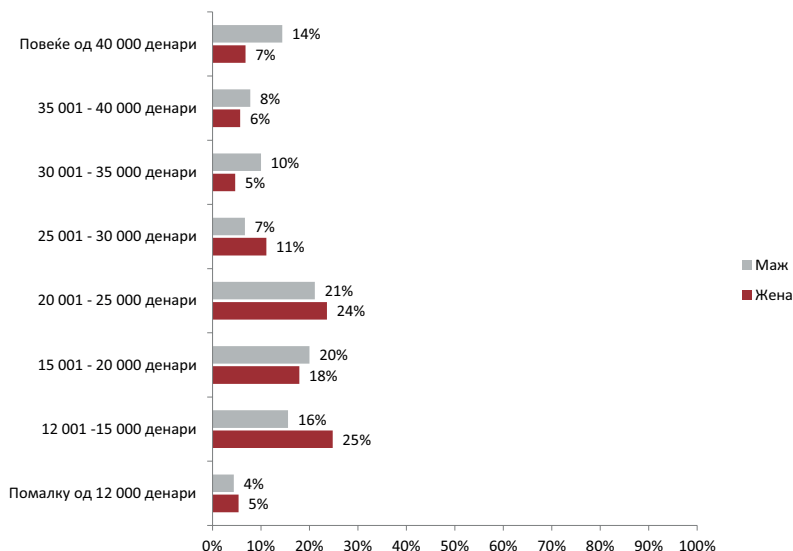
Графикон 7. Видови на надоместок за прекувремена работа, според род (жени = 426, мажи = 90))

Прекршувања на правото на еднаква плата за еднаква работа

Само 5% од вработените учесници добиле помалку од 12.000 денари (195 евра). Приближно 42% имале месечна нето плата помеѓу 12.001 и 20.000 денари, повеќе од една третина (34%) добиле помеѓу 20.001 и 30.000 денари и 20% имале месечна нето плата од повеќе од 30.000 денари. Во просек, мажите во примерокот имале повисоки плати отколку жените; скоро секој трет (32%) вработен имал месечна нето плата од повеќе од 30.000 денари, во споредба со помалку од секоја петта вработена жена (17%). Податоците од истражувањето не ни дозволуваат експлицитно да заклучиме дека постоело прекршување на правото на еднаква плата за еднаква работа, но укажува на можни родово-базирани нееднаквости во приходите. Други истражувања покажуваат дека родовиот јаз во платите во Северна Македонија е 18-19%⁹⁵.

95 Петрески, М. И Мојсоска Блажевски, Н., 2015. Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Република Македонија, економетриска анализа, работен документ, бр. 6/2015, MOT (ILO)

Во моментот, колкава е платата што всушност ја добивате секој месец (нето, изразено во денари)?



Графикон 8. Месечна нето плато, според род (жени = 424, мажи = 90)

На прашањето дали имале искуство со работодавец кој не ги пријавувал на точната плата, 12% рекле дека нивниот работодавец не ја пријавува нивната реална плата пред властите, а 15% проценти рекле дека не знаат дали тоа се случува. Податоците покажуваат дека работниците што кои имале искуство со непријавување на цела плата, во просек, имаат помали плати; повеќе од секоја петта (22%) работничка/работник со месечна нето плата помеѓу 12,001 и 15,000 денари имала искуство со непријавување на цела плата, во споредба со 3% од работничките/работниците со месечна нето плата помеѓу 20,001 и 25,000 денари.

Секторот каде што работат е исто така значајна детерминанта; податоците сугерираат дека има поголема веројатност лицата што се вработени во приватниот сектор да имаат искуства со непријавување на точната плата. Во споредба со 4% од лицата вработени во јавниот сектор, една петтина (20%) од вработените во приватниот сектор изјавиле дека нивниот работодавач не ја пријавува точната, вистинска плата што ја добиваат пред државните власти.

Покрај тоа, на 10% од анкетираните вработени испитаници им било побарано да вратат дел од нивната плата на работодавачите. Ова се случува значително поретко во јавниот сектор (5% од испитаниците) отколку во приватниот сектор (13%). Податоците, исто така, укажуваат на тоа дека споредбено поголем процент на мажи (16%) изјавиле дека од нив се барало да вратат дел од својата плата на нивниот работодавач за разлика од жените (8%).

Иако примерокот на учесници со ниски плати или плата пониска од минималната е премногу мал за да може да се извлекуваат заклучоци врз негова основа, индикативно е дека од 10 од 24 од овие работници (42%) било побарано да вратат дел од својата плата на нивниот работодавач.

Резултатите од интернет-анкетата сугерираат дека повредите на работничките права во однос на договорите и платите се „вообичаено“ искуство меѓу работниците во Северна Македонија. Од повеќе од една третина од работниците било побарано да работат без договор, а на речиси половина од работниците, правото на слободни денови поради боледување, државни празници или годишен одмор им било ускратено најмалку еднаш. Податоците, исто така, ги покажуваат и родово-базираните разлики во месечната нето-плата, и иако ова укажува на родово-базирана дискриминација, потребни се понатамошни истражувања за да се потврдат извлечените заклучоци.

Лоши услови за работа и еднаков третман

Речиси половина (50%) од испитаниците кои имаат работно искуство, најмалку еднаш доживеале да им биде ускратено правото на слободни денови поради боледување, државни празници или годишен одмор. Распространетоста е значително одредена од секторот за вработување; во споредба со 36% од вработените во јавниот сектор, повеќе од половина (55%) од вработените во приватниот сектор доживеале ваков вид прекршок.

Запрашани за нивната перцепција за ризиците поврзани со здравјето и безбедноста поврзани со работата, половина (50%) од испитаниците кои биле вработени во последните десет години сметале дека нивното здравје или безбедност е загрозено поради нивната работа.

Повреда на правото на отсуство поради бременост и мајчинство

Од анкетираните жени, 30% биле бремени додека биле вработени барем еднаш во последните десет години. На 17% од тие жени им било ускратено правото на платено породилно отсуство; ниту добивале плата, ниту добивале надоместок од државата во текот на породилното отсуство. Веројатноста да не добијат надоместок од државата во текот на породилното отсуство, има тенденција да биде повисока кај жените вработени во приватниот сектор; 30% од жените вработени во приватниот сектор не биле платени, ниту добиле надоместок од државата, во споредба со 12% од оние вработени во јавниот сектор.

По породилното отсуство, 71% од жените се вратиле на нивното претходно работно место, додека 22% укажале на тоа дека им се вршел притисок да се вратат на работа порано од планираното. Кога се вратиле на работа, 29% имаат впечаток дека нивните колеги или претпоставено лице поинаку постапувале со нив откако отишле на породилно.

На прашањето конкретно за „третманот пред и потоа“, 8% изјавиле дека имале пониска плата откако зеле породилно отсуство; една петтина (22%) сметаат дека имале повеќе одговорности откако се вратиле, а 6% изјавиле дека имале помалку одговорности. Покрај тоа, 3% изјавиле дека имале помалку работни часови по нивното породилно отсуство, додека 8% изјавиле дека имале повеќе работни часови. Освен ако не бил експлицитно побаран од вработените, различниот третман по породилното отсуство сугерира една форма на родово-базирана дискриминација и повреда на работничките права на работничките.

Повреди на правото на татковство отсуство

Интернет-анкетата, исто така, ги истражува ставовите кон татковското отсуство и фактичките искуства со него. Во врска со ставовите, повеќе од половина од учесниците од машки пол (67%) кои одговориле на прашањето за татковско отсуство, се согласуваат дека мажите треба да имаат повеќе платено време за татковско отсуство. Сепак, значителни проценти биле или воздржани (19%) или против тоа (13%). Разгледувајќи ја можноста за добивање на татковско отсуство, речиси половина (48%)

од вработените мажи во примерокот не знаат дали нивниот работодавач би им дозволил да земат татковско отсуство. Од друга страна, другата половина од учесниците е поделена; 24% сметаат дека би можеле да добијат платено татковско отсуство, додека 22% се убедени дека нема да им биде дозволено да го земат. Неколку испитаници (5%, пет учесници) изјавија дека би можеле да земат татковско отсуство, но дека тоа ќе биде неплатено.

Во однос на актуелните искуства, 41 од мажите-учесници (37%) имале новороденче додека биле вработени. Примерокот е премногу мал за да биде индикативен, но, од нив, 80% (31 учесник) добиле барем еден слободен ден кога се родило нивното дете. Само 14 учесници (36%) добиле три или повеќе слободни денови кога се родило нивното дете. Според Законот за работни односи, на татковците им е дозволено да добијат најмногу 7 слободни дена (во зависност од колективниот договор во различните индустрии и сектори) кога имаат новороденче (или посвојуваат) дете (или деца), но ова не се смета за татковско отсуство во законодавството, туку за отсуство поради семејни причини и се надоместува од страна на работодавецот (во случајот на мајките, породилното отсуство се надоместува од Фондот за здравствено осигурување)⁹⁶. Трудовото законодавство во земјата не обезбедува татковско отсуство како доделено право на вработените татковци (партнери), за разлика од случајот со породилното (мајчинско) отсуство. Татковците можат да го искористат родителското отсуство само ако мајките не се во можност да го искористат своето породилно/мајчинско отсуство⁹⁷ или пак ако одлучат да го дадат своето право на породилно отсуство на таткото (партнерот)⁹⁸.

96 Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013,

187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016; Одлуки на Уставниот суд: У.бр 139/2005, У. Бр. 161/2005, У.бр 134/2005, У.бр 187/2005, У.бр 111/2006, У.бр 188/2006, У.бр 170/2006, У.бр 200/2008, У.бр 20/2009, У.бр 176/2009, У.бр 263/2009, У.бр 62/2013, У.бр114/2014

97 Ибид.

98 Ибид

Сексуално вознемирување на работното место

Интернет-анкетата ја истражуваше и присутноста на сексуалното вознемирување како форма на родово-базирана дискриминација на работното место, зачестеноста на различните форми, уделот на пријавените искуства и својствата на „типичниот сторител“, како што се асиметријата во работните места (односите на моќ) и родот.

Речиси половина од жените-испитанички (47%) и 44% од мажите-испитаници изјавиле дека биле подложени на сексуално вознемирување на работа. Сепак, податоците од истражувањето покажуваат дека жените почесто од мажите се изложени на различни форми на сексуално вознемирување (Графикон 9). Квалитативната анализа на одговорите на испитаниците сугерира дека жените се третираат како сексуални објекти на работа.

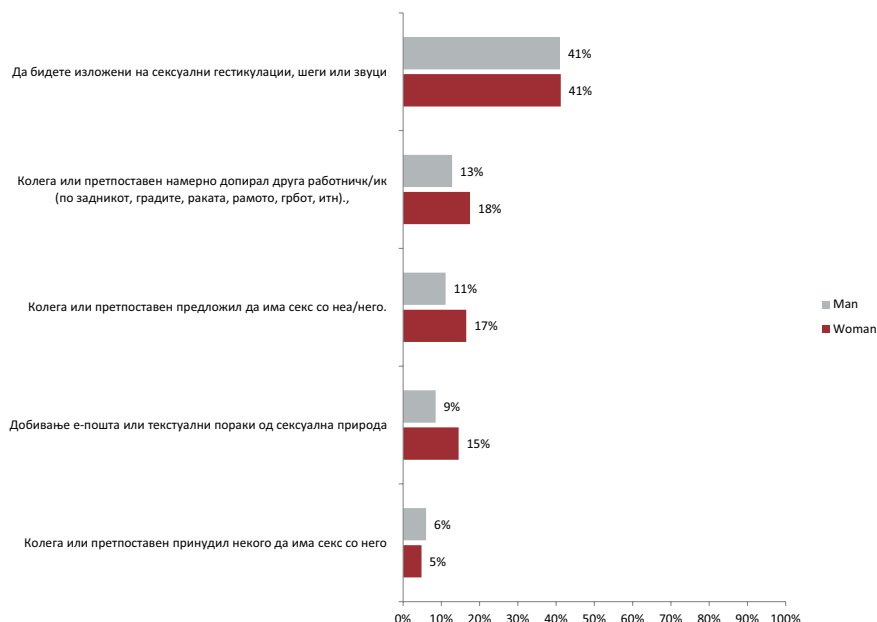
Во отворен план на канцеларии, со многу колешки/ги, седнат на два метри од мене, колегата почна да зјапа во мене велејќи дека мастурбира и дека сака да ебе. (жена, 39, урбана средина).

Додека си работев во канцеларијата, еден од претпоставените дојде и почна да ме гушка, да ме прашува кога ќе договориме состанок некаде без никој да знае, велејќи дека потоа може нешто да се случи. Реков дека нема потреба од такво нешто и налутено излегов од канцеларијата. (жена, 29, урбана средина).

Во однос на конкретните форми на сексуално вознемирување на работа, 41% од испитаниците биле изложени на сексуални гестикации, шеги или звуци; 13% добиле е-пошта или текстуални/смс пораки од сексуална природа од колеги/шки или претпоставени; 17% биле подложени на несоодветно допирање, на пример по задникот или градите; 16% добиле предлог за секс од колега/шка или претпоставен/а; и 5% биле принудени да имаат секс од страна на колега/шка или претпоставен/а.

Ве молиме наведете дали следното некогаш ви се случило на работа:

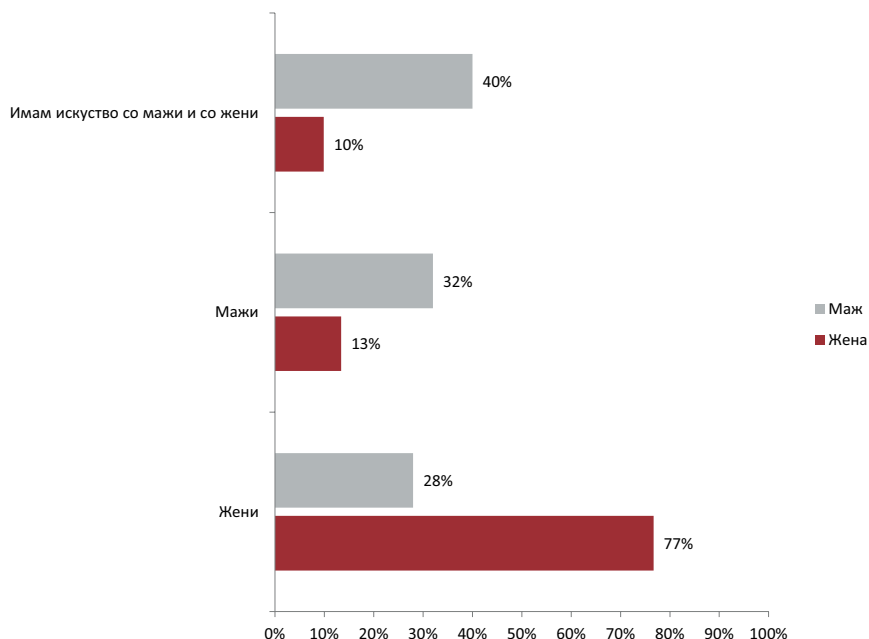
Да бидете изложени на сексуални гестикулации, шеги или звуци



Графикон 9. Облици на сексуално вознемирување искусени на работното место, според род (жени = 565, мажи 117)

Иако не се разликуваат според степенот на подложност, мажите и жените во примерокот јасно се разликуваат врз основа на тоа кој е нивниот „типичен“ сторител. Од жените кои биле жртви на сексуално вознемирување на работа, 77% изјавиле дека сторителите биле мажи, 13% доживеале вознемирување и од мажи и од жени, а 10% изјавиле дека сторителот бил жена. Примерокот на мажи кои биле подложени на сексуално вознемирување на работа е релативно помал (само 50 учесници). Сепак, 40% изјавиле дека претрпеле сексуално вознемирување од жени, додека 32% биле вознемирувани и од мажи и од жени, а 28% се соочиле со сексуално вознемирување од страна на мажи.

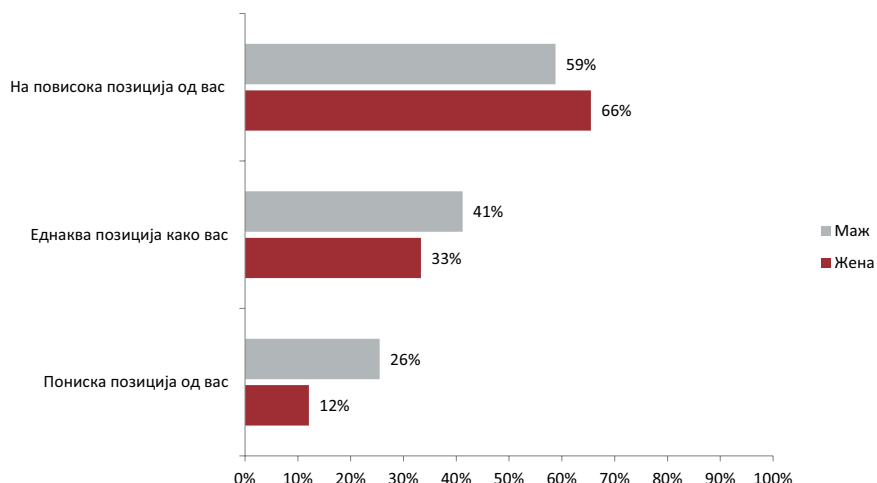
Дали лицето што ви го сторило тоа било:



Графикон 10. Род на сторителите, според родот на работничките/работниците што доживеале сексуално вознемирување (жени = 262, мажи = 50)

На прашањето за работното место на сторителите, 65% од лицата кои претрпеле сексуално вознемирување изјавиле дека биле жртви на лица кои работат на повисока позиција од нив. Ова имплицира дека асиметријата во моќта на хиерархијата на работното место е својствена кај случаите на сексуално вознемирување. Сепак, значителен процент доживеале сексуално вознемирување од колега/шка на исто хиерархиско ниво, додека 14% изјавиле дека сторителот бил вработен на пониска позиција од нив. Интересно е што споредбено поголем процент на мажи биле малтретирани од лица на пониски позиции од нив (12% од страна на жени и 26% од страна на мажи).

Дали лицата кои го сториле тоа биле на (обележете сè што важи за вас):



Графикон 11. Позиција на сторителите според род, од страна на работници кои претрпеле сексуално вознемирување (жени = 264, мажи = 51)

Од жртвите на сексуално вознемирување на работното место, 45% не го споделиле или пријавиле искуството; 29% кажале на пријател/ка или познаник/ка; а 20% го споделиле искуството со член на семејството. Помал процент го пријавиле искуството на поформална инстанца, односно 10% ги информирале претпоставените, 4% го пријавиле кај официјалниот механизам на работното место и 1% пријавиле во полиција.

Споредбено, поголем процент од мажите не го пријавиле или споделиле искуството (43% од жените во споредба со 57% од мажите).

Кому кажавте? Ве молиме обележете сè што важи за вас:



Графикон 12. Со кого разговаравте околу вашето искуство со сексуално вознемирување, според родот на испитаничката/кот (жени = 264, мажи = 51)

Примерокот на жени и мажи кои претрпеле сексуално вознемирување и некому кажале за своето искуство е релативно мал за да биде индикативен. Сепак, најчестата причина за тоа зошто луѓето не го пријавиле сексуалното вознемирување е затоа што сметале дека вознемирувањето треба да го решат приватно, самите тие (44%). Имено, секоја четврта жена (26%) не го пријавила своето искуство со сексуално вознемирување, бидејќи се срамела; а секоја петта не го пријавила поради страв од губење на работното место (22%).

Поради која/и причина/и одлучивте никому да не кажете за тоа искуство?
Ве молиме обележете сè што важи за вас

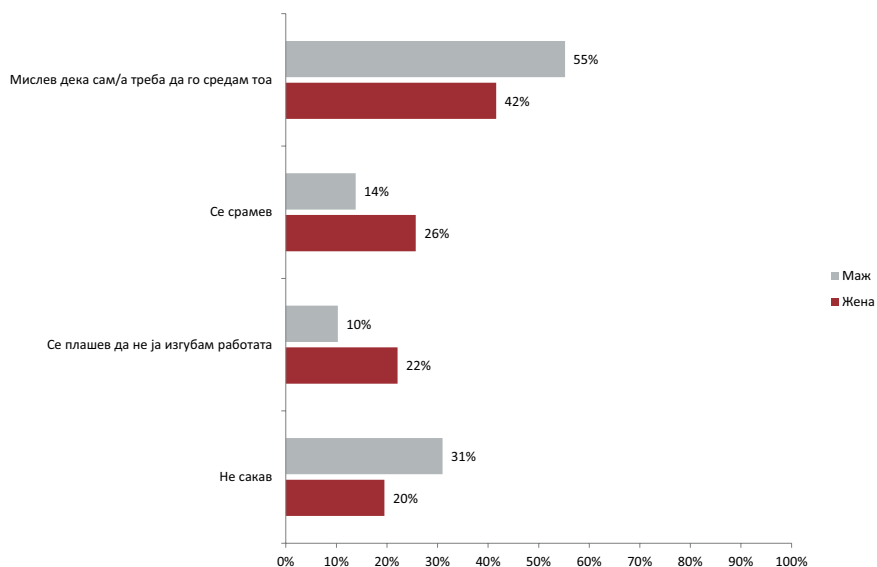


График 13. Причини зошто луѓето не го пријавиле сексуалното вознемирување (жени = 113, мажи 29)

Овие наоди покажуваат дека, во споредба со мажите, жените почесто се изложени на различни облици на сексуално вознемирување на работното место. Помалку од половина од жените во примерокот ги пријавиле прекршоците на релевантните механизми. Најчесто сторителите се колеги-мажи, на повисоко рангирани работни места (позиција на моќ).

Заклучок

Резултатите од анкетата укажуваат на тоа дека родово-базираната дискриминација на работното место повеќе ги погодува жените отколку мажите. Во споредба со жените, мажите почесто се соочуваат со дискриминација врз основа на нивната политичка определба, нивната етничка припадност и религија. Прекувремената работа е поприсутна кај мажите; и, мажите почесто добиваат надоместок за прекувремена работа отколку жените. Во однос на секторот на вработување, родово-базираната дискриминација е пораспространета во приватниот сектор.

Квалитативната анализа на искуствата на испитаниците со родово-базирана дискриминација упатува на недоволно познавање за тоа што претставува родово-базираната дискриминација и ова може да влијае на стапката на пријавените случаи.

Се чини дека родово-базираната дискриминација со која се соочуваат жените на работа е поттикната од сексизмот и родовите стереотипи, кои претпоставуваат дека нивните „репродуктивни и згрижувачки улоги и домашни овбрски“ се во судир со работното опкружување, бидејќи од страна на работодавците и менаџерите се перципираат како пречка во развојот на кариерата и напредувањето. Бременоста останува ризичен потег во кариерата, и жените често се принудени да избираат помеѓу нивните кариери или тоа да имаат деца. Жените може и да немаат избор, бидејќи оваа одлука понекогаш е веќе донесена во нивно име од страна на работодавците. Кога не се сведени на својата репродуктивна функција, жените се третираат како сексуални предмети и им „се нуди“ да даваат сексуални услуги во замена за напредок во кариерата. Само затоа што се жени, тие се казнуваат со пониски работни места (пречки во процесот на унапредување) и пониски плати во споредба со мажите.

ИНСТИТУЦИОНАЛЕН ОДГОВОР НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

Овој дел од студијата прави преглед на институционалниот одговор на дискриминацијата, како што е степенот на пријавување на родово-базираната дискриминација, како и перцепцијата и целокупното разбирање на родово-базираната дискриминација на работното место од страна на институциите и релевантните чинители. Беа спроведени 13 интервјуа со различни чинители: судии/јки, јавни обвинители/ки, претставничка од канцеларијата на Народниот правобранител, граѓанските организации, трудовиот инспекторат и синдикатите. Минималните варијации кај испитаниците ја ограничуваат генерализираноста на наодите. Сепак, и покрај тоа тие можат да бидат индикативни за потенцијалните степени на свесност и досегашното постапување на некои институции по одредени случаи.

Свест кај релевантните институции

Анкетираните чинители сугерираа дека генерално јавноста не го разбира целосно концептот на дискриминација и кои дела може да се сметаат за дискриминаторски на работното место. Иако беше наведено дека јавноста слушнала за дискриминација и може да има некое ограничено разбирање за тоа што е дискриминацијата, севкупно, дискриминација не е концепт за кој јавноста е свесна или може добро да го разбере.

Анкетираните чинители посочија дека работничките/работниците не се свесни за нивните искуства со дискриминација и затоа не преземаат соодветни чекори за спречување или пријавување на дискриминацијата. Прекршувањата на работничките права погрешно се толкуваат како дискриминација и не постои јасно разбирање и разликување на овие два концепти. Има многу малку или никакви кампањи за подигање на јавната свест или едукација за тоа што подразбира родово-базираната дискриминација на работното место. Затоа, не само вработените, туку и работодавачите не можат целосно да разберат што е дискриминација.

„Очгледно е дека во оваа земја сè уште не разбираме што е значењето на дискриминацијата. Ја мешаме дискриминацијата (особено во работните односи) со повредата на работничките права“, претставничка од Државниот инспекторат за труд

Според одговорите на чинителите, механизмите за заштита од дискриминација не се добро познати, вклучително и она што е во рамките на нивната работа и овластување за донесување одлуки. Може да се додаде дека во институциите, дури и оние кои се директно одговорни за случаите на родово-базирана дискриминација на работното место, честопати недостасува знаење и разбирање на целосниот концепт на она што го опфаќа родово-базираната дискриминација. Кога се соочуваат со дискриминација, жените обично не знаат каде да бараат помош. Понекогаш пристапуваат до бесплатна правна помош обезбедена од граѓанските организации (ГО). Граѓанските организации можат да им помогнат или да ги упатат до соодветните институции или механизми (на пр. Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација, суд) или можат да поднесат жалба во нивно име. Во многу случаи, ГО често се сметаат за партнери и поддршка на жените кои се вклучени во постапки/жалби/пријави на родово-базирана дискриминација.

Информациите добиени од претставничката на канцеларијата на Народниот правобранител, сугерираат дека општата јавност, но и институциите, ја доживуваат дискриминација како феномен што обично се случува само на припадничките на малцинствата или на лицата со пониско образование. Често дискриминацијата не се смета за нешто што може да им се случи на образовани жени.

Севкупно, свеста на чинителите во однос на дискриминацијата на работното место се разликува во зависност од нивната положба. Оние лица кои доаѓаат во контакт со лица кои се соочуваат со дискриминација, како што се граѓанските организации, Народниот правобранител или Трудовиот инспекторат, има поголема веројатност да бидат свесни за родово-базираната дискриминација на работното место, во споредба со судиите/јките или јавните обвинители/ки кои ретко или воопшто

не доаѓаат во контакт со вакви случаи. Општо земено, анкетираните чинители претежно беа свесни дека дискриминацијата на работното место постои. Од друга страна, сметаат дека не се пријавува поради недоволната информираност за тоа каде треба да се оди, недовербата во институциите и долготрајните и скапи постапки за докажување дискриминација.

„Граѓаните/ките не се свесни за тоа што е дискриминација. Слушнале за дискриминација и имаат некаква претстава за неа, но не се свесни како треба да се заштитат. Ова е јасно поради фактот што луѓето прво се обраќаат кај граѓанските организации кои ги сметаат за партнери во постапките. Најчесто поднесуваат жалби преку ГО (со нивна помош). Работодавачите сè уште не се свесни што е дискриминацијата и кои се дела на дискриминација“, - претставничка на граѓанска организација.

Организациите на граѓанското општество и Народниот правобранител се единствените чинители кои добиле сеопфатна обука за родово-базирана дискриминација. Иако некои од интервјуираните учесници поминале извесни понеисцрпни обуки за дискриминација, сепак немале посебна обука за родово-базираната дискриминација на пазарот на трудот и на работното место. Недостатокот на таквите обуки ни покажува дека постои суштинска потреба за сите релевантни засегнати страни кои се вклучени во идентификувањето, спречувањето и справувањето со родово-базираната дискриминација во работните односи да добијат такви обуки, бидејќи тоа не само што ќе им помогне подобро да го разберат овој феномен, туку и ќе ги оспособи соодветно да постапуваат.

Ставови

Генерално, ставовите на анкетираните чинители се дека постои родово-базирана дискриминација на пазарот на трудот и на работните места, особено во индустриите каде поголемиот број на вработени се жени. Беа споделени лични искуства во врска со интервјуата за работа кои упатуваат на тоа дека на жените многу често им се поставува прашањето дали се во брак или планираат семејство. Понатаму, испитаничките/

испитаниците ги засноваат своите ставови врз основа на искуствата на работното место или информациите достапни во јавноста, како што се огласи за работа кои конкретно бараат жени-работнички за одредена работа, како што се во угостителската или текстилната индустрија.

„Сигурна сум дека има повеќе случаи на родово-базирана дискриминација отколку што се пријавуваат. Претпоставувам дека не се охрабруваат да пријават. Родово-базираната дискриминација постои насекаде, сметам тоа е највообичаената форма на дискриминација“ – судијка, Основен суд 1, Скопје

Граѓанските организации кои се во близок контакт со жените кои доживеале дискриминација сметаат дека дискриминацијата на жените на работното место често се случува, особено кај жените кои работат во текстилната индустрија и жените кои се вработени со договори на определено време, како на пример на еден или три месеци. Ова гледиште го делат и од Државниот инспекторат за труд: најлесно може да се врши дискриминација врз оние жени со договор на определено време бидејќи работодавачите може да не им ги обноват договорите под изговор дека „веќе не им се потребни“. Во повеќето случаи ова се случува кога работничката забременила и го информира работодавачот, за потоа да добие известување дека нејзините услуги повеќе не се потребни. Иако заштитата на бремените жени е утврдена во законодавната рамка, севкупно ова се чини дека е само декларативна мерка. Повеќето жени на репродуктивна возраст најчесто се вработуваат со договор на определено, кој завршува откако ќе го известат својот работодавач дека се бремени.

„Најчесто добиваме жалби во врска со работните односи и бременоста, кога на жените не им се продолжува договорот поради тоа што се бремени“, Државен инспекторат за труд

Законот за работни односи предвидува дека жените треба да бидат заштитени од дискриминација на работното место во случаи на бременост, родителство и доење. Но, во пракса, не се чини дека жените се соодветно заштитени, а заштитните механизми, како Државниот трудов инспекторат, Народниот правобранител и Комисијата за заштита

од дискриминација не можат да овозможат соодветно спроведување на законот.

„Сметам дека состојбата во однос на правата на бременост, мајчинство и доење е далеку од идеална. Надзорот и контролата (на работното место) од страна на институциите, претпоставувам, е далеку од оптимален“, член на Комисијата за заштита од дискриминација

Државниот инспекторат за труд, чија улога е да ги заштити правата на работничките/работниците, изрази загриженост во врска со тоа што е во рамките на нивниот опсег на одговорности и тешкотијата во докажувањето на родово-базираната дискриминација на работното место. Освен тоа, кога станува збор за нееднаквости во платите или неисплаќањето на плата, Инспекторатот може да испрати писмо до работодавецот, барајќи од него да го плати заостанатиот износ во даден временски рок. Доколку износот не се плати во дадениот рок, тогаш предметот се носи пред Комисијата за прекршоци. Сепак, одлуката на оваа Комисија не е обврзувачка. Иронично, ако комисијата заклучи дека има повреда, најчесто изрекува парична казна за работодавецот; сепак, работодавецот сè уште не е обврзан да ја исплати платата. Во такви случаи Државниот инспекторат ја охрабрува оштетената страна да го однесе случајот пред суд. Ова е загрижувачко, бидејќи не само што одзема време, туку исто така укажува на тоа дека Инспекторатот нема одлучувачка моќ.

Огласите за вработување кои одат преку официјалната Државна Агенција за вработување се регулирани и не можат да содржат информации од типот на родот на бараното лице за вработување. Сепак, огласите за работа кои не одат преку Агенцијата за вработување не се регулирани и често ги специфицираат родот и возраста на бараниот вработен/а. Според информациите добиени од претставникот на Државниот инспекторат за труд, ова се смета за дупка во законот што често ја користат работодавачите за да дискриминираат, барајќи жени само за конкретни, пониско-платени индустрии или за исклучување на жени од одредени позиции.

Важен аспект што треба да се спомене е улогата на синдикатите кога станува збор за заштитата на работничките права, вклучувајќи ги и здравјето и безбедноста, нееднаковиот третман, нееднаквостите во платите и родово-базираната дискриминација на работното место. Синдикатите исто така можат да ги претставуваат вработените кога станува збор за спорови поврзани со работата, како што се договорите за вработување, отсуствата, и исплатите. Претставниците на двата анкетирани синдикати не дадоа никакви конкретни информации во врска со нивната улога во превенцијата, подигањето на свеста и заштитата од родово-базираната дискриминација на работното место. Досега, недостасуваат мерки од страна на синдикатите за систематско подобрување на знаењето и разбирањето на вработените и работодавачите околу родово-базираната дискриминација. Освен некои помали настани кои обично се организираат за да го одбележат Меѓународниот ден на жената, не се преземаат други значајни мерки или обиди од страна на синдикатите за сеопфатно застапување во име на вработените со цел заштита од родово-базирана дискриминација на работното место.

Случаи на родово-базирана дискриминација пријавени на институциите

Случаите прикажани во Табела 2 беа собрани во текот на анкетаирањето на различните чинители и од официјални извештаи. Ниту еден од останатите анкетирани чинители не укажа на конкретен случај на родово-базирана дискриминација поради непријавувањето на случаите, или поради тоа што не биле директно вклучени во постапките за разгледување на жалбите, па следствено на тоа не се запознаени со жалбите што биле или не биле поднесени. Понатаму, не постои усогласено прибирање на податоци низ институциите и сè уште е можно еден ист случај да биде поднесен во две институции (пред да се отпочне судска постапка). Собирањето на податоците во рамките на поединечните институции исто така беше забележано како предизвик и само некои од институциите, како на пример судовите, имаат соодветен систем со база на податоци.

Табела 2: Број на случаи на родово-базирана дискриминација

Број на случаи на родово-базирана дискриминација	
Судијка од Основен суд (Скопје)	2 случаи од 2002 год. 2002
Канцеларијата на Н. Правобранител	9 случаи од 2011 год.
Граѓанска организација	14 случаи во 18 месеци months
Граѓанска организација	4 случаи од 2012 год.
Комисија за заштита од дискриминација	32 случаи од 2014 год.

Судови

Како што беше споменато, прецизната распространетост на родово-базираната дискриминација е непозната, со оглед на тоа што случаите често завршуваат непријавени. Сепак, со цел да се види по колку случаи било постапувано во судовите, беа испратени барања за слободен пристап до информации (БСП) до 27 основни судови низ целата земја. Шеснаесет основни судови обезбедија информации во врска со случаите на дискриминација, мобинг и работните односи.

Севкупно, Табела 2 укажува на тоа дека многу малку случаи на родово-базирана дискриминација на работното место се пријавуваат кај различните механизми достапни за спречување и заштита од дискриминација. Неколкуче случаи пријавени пред судовите особено укажуваат на тоа дека жените ретко ги поднесуваат своите случаи на суд. И судиите/јките и другите чинители го припишуваат ова на долгите и скапи постапки. Недовербата во судскиот систем дополнително ги обесхрабрува жените во барањето судска заштита за родово-базираната дискриминација на работното место. Имајќи предвид дека во Северна Македонија има само еден судски случај кој го утврдува постоењето на дискриминација со конечна пресуда (врз основа на бременост), разбирливо е зошто жените не сакаат да побараат судска заштита. Неизвесноста на самиот исход и тоа дали постапката ќе има позитивен исход, исто така ги одвраќа жените од тоа да ги изнесат своите случаи пред суд. Друго прашање што беше покренато беше дека системот за собирање податоци на граѓанските судови не ги регистрира случаите врз основа на дискриминација, туку ги регистрира како повреда на

работничките права, што исто така претставува дополнителен фактор кој може да влијае на непријавувањето.

„Судската постапка за докажување дискриминација е долготрајна и скапа и тие [жртвите] не му веруваат на судскиот систем и најчесто немаат финасиски средства да одат пред суд“, - Претставничка на канцеларијата на Народниот правобранител

„Во нашиот суд имаме многу предмети и во споредба со другите судови би ни требало повеќе време за да го затвориме предметот. Се обидуваме да им дадеме приоритет. Правиме обиди да ги затвориме случаите поврзани со работното место за шест месеци, но најчесто се обжалуваат, па тоа го продолжува рокот (најчесто до вкупно една година)“, - Судијка од Граѓански суд.

Ова укажува на тоа дека иако се прават напори за затворање на предметите во краток временски рок, сепак, доколку случајот се обжали, процесот се развлекува и над шест месеци. Иако во споредба со други судови, како што е кривичниот суд, основниот (граѓански суд) се обидува да ги затвори случаите за пократок рок, типичното времетраење сè уште е најмалку шест до девет месеци пред случајот целосно да се затвори. Ваквите одолговлекувања се отежнувачки фактор кога станува збор за пријавувањето или барањето правна заштита за случаи на родово-базирана дискриминација.

Народен правобранител

Според анкетираниите претставнички на канцеларијата на Народниот правобранител, недовербата кон различните механизми како што е Комисијата за заштита од дискриминација и судовите, уште повеќе ги одвраќа жените од пријавување на случаите на дискриминација на работното место. Моќта и авторитетот на институциите за антидискриминација и нивниот капацитет за спроведување одлуки кога е утврдена дискриминација се исто така ограничени, што може да поврзано со нискиот степен на пријавување на дискриминација

на работното место. Иако анкетираните испитаници најчесто го идентификуваат Народниот правобранител како механизам каде може да се пријави дискриминација, Народниот правобранител исто така може да даде само мислење; тој всушност нема овластување да носи одлука која мора да се спроведе. Во случаите кога се утврдени елементи на дискриминација, особено во случаите кога работодавачот негира дека дошло до дискриминација, Народниот правобранител ги поттикнува клиентите да ги однесат своите случаи пред суд и да ги користат нивните „индикации за дискриминација“ како доказен материјал во судските постапки.

„Одлуките и мислењата на Омбудсманот не се обврзувачки“
– Граѓанска организација

„Иако не сум точно запознаена, сметам дека нивната улога не е значајна кога станува збор за заштита од дискриминација. Канцеларијата на Омбудсманот дава мислење, но нема ингеренции да донесе одлука“, судијка во Граѓански суд.

„Во нашата област Омбудсманот нема влијание, а јавноста не е запознаена со тоа каде треба да ги пријавува случаите на дискриминација“, Јавна обвинителка, Тетово.

Недоволната видливост и разбирање на улогата на овој заштитен механизам може да ги одврати луѓето од пријавување на родово-базираната дискриминација на работното место пред оваа институција.

Комисија за заштита од дискриминација

На сличен начин, и Комисијата за заштита од дискриминацијата има многу мала видливост во јавноста. Се чини дека само малкумина разбираат што точно е во рамките на нејзиниот делокруг на работа. Слабото спроведување на законот, недостатокот на овластувања за извршување на одлуките (во моментот само за утврдување на дискриминација) и лошиот надзор над соодветното спроведување на правната рамка, особено од страна на Комисијата, исто така беше покренато како предмет

на загриженост што влијае врз одлуката на жените да пријават случај. Во оваа смисла, откако Комисијата ќе утврди дискриминација, одлуката може да се искористи за да се побара судска заштита, но Комисијата нема овластување да презема дополнителни мерки ако одлуката не се почитува од страна на оние што вршат дискриминација (на пример, Комисијата не може законски да наметне никакви понатамошни мерки, меѓутоа може да поведе судска постапка). Понатаму, Комисијата во нејзиниот сегашен состав се најде на критика на јавноста поради недостатокот на експретиза од областа на дискриминацијата и човековите права кај членовите на комисијата.

„Постапките што се водат пред Комисијата за заштита од дискриминација не се обработуваат ниту пак се носи одлука во рамките на законски-обврзувачкиот временски рок. Не постои индивидуализиран пристап кон различните случаи и Комисијата не ги зема предвид различните околности. Исто, би искоментирал за професионалноста на членовите на Комисијата и незаинтересираноста од нивна страна да ги проследат своите препораки“, - Граѓанска организација.

„Законите треба да заштитуваат од родово-базирана дискриминација. Но, останува прашањето дали институциите назначени да го надгледуваат или контролираат спроведувањето на правната рамка, го прават тоа. Спроведувањето е проблем, и останува прашањето дали вработените во институциите што го надгледуваат спроведувањето на законите во пракса, навистина го прават тоа“, претставничка на Канцеларијата на Омбудсманот.

Стравот од реперкусии како што се отпуштањето и губењето на работното место ги одвраќа жените од пријавување на своите искуства пред релевантните институции. Според анкетираниите чинители, жените се плашат да ги пријават овие случаи, конкретно ако сè уште се на истото работно место, бидејќи може дополнително да се соочат со дискриминација, малтретирање или можеби дури и да го изгубат работното место. Ваквите ставови се должат на отсуство на соодветна законска

рамка која ги штити жртвите на родово-базираната дискриминација откако ќе донесат одлука за формално поднесување на жалба и во текот на периодот додека се обработува жалбата.

Дискриминацијата, поконкретно родово-базираната дискриминација, е сложена појава и на моменти тешка за докажување, според анкетираните чинители. Ова, заедно со скапите и долги процеси може да придонесе за непријавување на родово-базираната дискриминација на работното место. Предизвикот со пријавувањето на родово-базираната дискриминација врз жените на работното место е дека мора да се докаже дека некое право е ускратено само поради тоа што работничката е жена. Пример за ова би било ако се докаже дека една жена добива помала плата од нејзниот колега-маж кој ја врши истата работа, само затоа што е жена. Понатаму, со оглед на тоа што повеќето пријавени случаи се однесуваат на отпуштање од работа поради бременост, тоа е тешко да се докаже затоа што работодавачите се заштитуваат на таков начин што им даваат на жените договори за вработување на определен временски период. Ова значи дека откако ќе ја соопштат бременоста, работодавачот може да не им го обнови договорот за вработување на овие жени под изговор дека повеќе не се потребни или дека веќе нема потреба од нивното работно место. Па така иако бременоста може да е вистинската причина за отпуштањето, формално работодавачот остава впечаток дека постапил според законот. Оттука, одбивањето за продолжување на договорот за вработување е исклучително тешко да се докаже од страна на жртвите, без разлика каде е поднесена претставката (суд, Комисија за заштита од дискриминација, Народен правобранител).

Од 2008 година наваму, само три од шеснаесетте судови кои одговорија на нашите барања за јавно-достапни информации посочија дека постапувале по случаи на дискриминација. Прво, Основниот суд во Скопје е најголемиот основен суд во земјата и судот кој се занимава со највисок вкупен обем на случаи. Од 2008 година наваму судот имал осум случаи во кои е утврдена дискриминација врз основа на род или пол. Во истиот период биле иницирани 56 постапки во областа на работните односи, за дискриминација врз основа на род и пол. Освен тоа, имало пет случаи на дискриминација врз основа на бременост. Во три случаи, било утврдено дека постоела дискриминација. Според

нивните информации, поднесени се 52 случаи за вознемирување на работното место (малтретирање). Меѓутоа, мора да се забележи дека постојната база на податоци што се користи за статистички цели не дава можност да се генерира родот на лицето кое ја поднело жалбата, освен кај претставките врз основ на бременост. Основниот суд во Штип пријави три случаи на дискриминација каде сите претставки биле поднесени од страна на жени. Не беа дадени никакви дополнителни информации за случаите. Сепак, треба да се забележи дека Штип и околината се добро познати по големиот број на текстилни фабрики, во кои повеќе од 80% од вработените се жени⁹⁹. Сепак, не може да се воспостави никаква директна врска поради недостатокот и достапноста на дополнителни информации.

Основниот суд Кавадарци пријави случаи на дискриминација во кои претставки поднеле двајца мажи и една жена. Покрај тоа, две претставки се однесувале на малтретирање на работното место и биле поднесени од мажи. Судот не поседува евиденција за случаи на дискриминација врз основа на бременост, мајчинство или родителство. Судот не обезбеди никакви дополнителни информации.

Различни претставки од областа на работните односи биле пријавени во осум судови во земјата. Иако некои од случаите се однесуваат на вознемирување и мобинг, многу од нив се поврзани со повреди на работното место, придонеси кон Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и неисплатени плати. За жал, не беа обезбедени информации за индустриите во кои имало појава на вакви случаи. Сепак, од дадените информации, може да се извлече општ заклучок дека мажите почесто се јавуваат во улога на жалители; ова може да се очекува до одреден степен, бидејќи мажите се поактивни на пазарот на трудот во споредба со жените.

Иако не може да се донесе заклучок во врска со распространетоста на дискриминацијата врз жените на работното место, наодите покажуваат дека постои голема веројатност дискриминацијата на работното место да остане непријавена. Со оглед на тоа што на барањата за слободен пристап

99 Државен завод за статистика (2016). Анкета на работната сила. Достапно на <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.17.02.pdf>.

до информации не одговорија сите судови и дека само три од оние што одговорија постапувале по случаи на родово-базирана дискриминација, може да се претпостави дека дискриминацијата на жените на работното место останува непријавена и жените ретко избираат да ги однесат своите случаи пред суд.

Како што беше претходно забележано, информациите и од прибирањето на податоци и од интервјуата со различни засегнати страни, укажуваат на тоа дека откажувањето или непродолжувањето на договорите за вработување поради бременост најчесто се споменуваат како една од основите за дискриминација на жените на работното место. Меѓутоа, од обезбедените административни податоци не може да се извлече конкретен заклучок.

„Сите случаи се однесуваат на бременост. Еден е со веќе правосилна судска одлука, каде беше утврдено дека дошло до дискриминација. Вториот моментално е во постапка. Третиот е пред Судот за човекови права во Стразбур, а четвртиот е со пресуда дека немало дискриминација и во моментот е пред виш суд“, - граѓанска организација

Видови на дискриминација

Родово-базирана дискриминација врз лица со попреченост

Според интервјуата, се смета дека лицата со попреченост се соочуваат со дискриминација на многу различни нивоа. Иако не беа собрани податоци за жени со попреченост и дискриминација на пазарот на трудот и на работа, од страна на канцеларијата на Народниот правобранител беше искажана голема загриженост за искуствата на лицата со попреченост. Иако постои државен фонд кој работодавачите треба да го користат за да ги модифицираат своите простории и да ги направат достапни за лицата со попреченост, се смета дека само околу 1% од овие средства се искористени. Понатаму, фактот што лицата со (телесна) попреченост немаат достапни работни места, како на пример, со рампи, укажуваат на тоа дека работодавачите можеби не сакаат да ангажираат лица со попреченост. Сепак, не беа достапни дополнителни информации кои би се однесувале конкретно на родово-базираната дискриминација врз лицата со попреченост на работното место.

Родово-базирана дискриминација врз лицата што се ЛГБТИКА+

Иако ЛГБТИ лицата исто така беа споменати од организациите на граѓанското општество како група која се соочува со дискриминација, не беа обезбедени посебни информации за ЛГБТИКА+ лицата кои се соочуваат со дискриминација на работното место. Беше даден еден пример за трансродово лице кое се соочило со дискриминација во судскиот систем, каде што за време на судските постапки не ѝ се обраќале како на жена, туку како на маж, т.е. ѝ се обраќале со г-дин наместо со г-ѓа, според нејзината лична карта.

Дополнително, според ГО, фактор кој може да придонесе кон нискиот степен на пријавување на дискриминацијата на работното место од страна на лицата што се ЛГБТИКА +, може да биде и поради тоа што тие не сакаат јавно да ја искажат својата сексуална ориентација или родов идентитет како начин на самозаштита во конзервативното и патријархалното општество, во кое фали институционален механизам за заштита.

Родово-базирана дискриминација врз малцинските етнички групи

Лицата од ромска националност исто така беа споменати од страна на претставниците на Народниот правобранител и претставниците на граѓанското општество како група која честопати се соочува со дискриминација, но не беа дадени конкретни примери за жени Ромки кои доживеале родово-базирана дискриминација на работното место. Меѓутоа, беше забележано дека иако се чини дека дискриминацијата кон ромските лица е доста честа, постои многу мала можност Ромите да ги пријават своите искуства.

Други

За време на зголемената политичка криза во Северна Македонија од 2014 до 2017 година, се чини дека жените позачестено пријавувале дискриминација или вознемирување и малтретирање на работното место, врз основа на нивната политичка припадност.

Синдикати

На прашањето за синдикалните здруженија во Северна Македонија, речиси половина од испитаниците (49%) сметаат дека во земјата не постојат синдикати кои ги претставуваат нивните интереси, а 29% не знаат дали постојат такви синдикати. Понатаму, 22% сметаат дека има синдикати во Северна Македонија кои ги претставуваат нивните интереси. Споредбено доста поголем процент на мажи сметаат дека ниту еден работнички синдикат не ги претставува нивните интереси (68%) за разлика од жени (45%). Во меѓувреме, споредбено поголем процент жени не знаат дали во Северна Македонија постојат работнички синдикати, кои би можеле да ги застапуваат нивните интереси (31% од жените во споредба со 19% од мажите).

Иако значителен дел од работниците во примерокот не знаат дали постојат работнички синдикати или не мислат дека има такви кои го претставуваат нивниот интерес, повеќе од секое трето вработено лице (34%) во анкетата е член на работнички сојуз.

На прашањето околу нивните ставови кон работничките синдикати, 43% од испитаниците сметаат дека работничките синдикати слабо или многу лошо ги претставуваат нивните интереси, 27% се неутрални, а 30% сметаат дека синдикатите соодветно ги претставуваат нивните интереси. Во спроведените интервјуа со синдикатите, не се добиени конкретни информации во однос на случаите по кои тие постапувале. Во врска со правната рамка, само една од претставничките на синдикатите покохерентно ја дискутираше законодавната рамка и правата на работниците по однос на родово-базираната дискриминација.

ПРЕПОРАКИ

Правна рамка

Во врска со Законот за спречување и заштита од дискриминација, важно е да се забележи дека покренатите забелешки во врска со дефинициите и обемот на материјална и лична заштита вклучени во законот, како и недостатоците на Комисијата за заштита од дискриминација се разгледани во новиот Закон¹⁰⁰ кој се очекува да биде усвоен во блиска иднина, непосредно пред или по објавувањето на овој извештај.

Во однос на трудовото законодавство, треба да се осигура дека амандманите го содржат следното:

- Го усогласуваат Законот за работни односи со Законот за спречување и заштита од дискриминација кога станува збор за индиректната дискриминација;
- Намалување на периодот за стекнување на постојан работен однос на две години, што исто така може да ги спречи работодавачите да ги користат договорите на определено за да ги избегнат одговорностите што произлегуваат од одредбите за породилно отсуство; воведување на експлицитна изјава дека случаите како бременост и породилно отсуство нема да се сметаат за прекин во времетраењето на ваквиот договор;
- Изменување на одредбите кои може да се толкуваат како да го попречуваат усвојувањето и спроведувањето на мерките за родова еднаквост, како на пример, воведувањето квоти. Имено, читан заедно со членот 8, за „исклучоци од забрана за дискриминација“, во моментот, Законот за работни односи може да се чита како да не дозволува квоти или други афирмативни мерки;
- Да се изменат родово-регресивните одредби во врска со нокната работа во индустријата и градежништвото, согласно со Конвенцијата за нокна работа на МОТ.

100 Резултатите од доследното спроведување на новиот закон ќе се надгледуваат во идниот период и ќе бидат прикажани во извештај кој се очекува во 2021 година.

- Воведување на концептот на родителско отсуство и право на татковско отсуство и на тој начин усогласување на законот со законодавството на ЕУ (тековната Директива 2010/18/ЕУ на ЕУ за родителско отсуство и претстојната Директива на ЕУ за баланс помеѓу професионалниот и приватниот живот).

Полицијата

- Подобрување на собирањето и управувањето со податоци на тој начин што ќе се осигура дека сите електронски управувани податоци се родово-разделени според родот на жртвата(ите); родот на наводниот сторител(и); и видот на локацијата каде што се случило кривичното дело (на пример, работа, јавен простор);
- Како дел од редовната обука за полицијата, да се обезбеди вклучување на информации за законската рамка која се однесува на родово-базираната дискриминација на работното место.

Судството

- Да се подобри собирањето и управувањето со податоци на тој начин што ќе се осигура дека сите електронски управувани податоци се родово-разделени според родот на жртвата(ите); пол на наводниот сторител(и); и видот на локацијата каде што се случило кривичното дело (на пример, работа, јавен простор);
- Да се осигура дека сите судии поминале обука за родова еднаквост и родово-базирана дискриминација во работните односи;
- Да се размисли за назначување на специјализирани судии добро обучени за родово-базирани кривични дела, вклучително и родовите норми, односите на моќ и идентификувањето на феноменот на „обвинување на жртвата“;
- Да се осигура дека овој механизам е финансиски достапен преку намалување на надоместоците за правно застапување и судските такси, со посебни одредби за маргинализираните и ранливите баратели.

Обвинителството

- Ажурирање на базата на податоци за да се обезбеди собирање

и управување со родово-разделени податоци според родот на жртвата(ите); родот на наводниот сторител(и); и видот на локацијата каде што се случило кривичното дело (на пример, работа, јавен простор);

- Да се осигура дека сите обвинители поминале обука за родова еднаквост и родово-базирана дискриминација во работните односи;
- Да се размисли за назначување на специјализирани обвинители кои би биле добро обучени за кривично гонење на родово-базираните кривични дела, вклучувајќи ги и специфичните пристапи кои се неопходни за истрага на случаи кои можат да вклучат лица што доживеале траума.

Институцијата Народен правобранител

- Да се подобри собирањето на податоци и базата на податоци за да вклучуваат родово-разделени податоци и означување на случаите по однос на тоа дали подразбирале родово-базирана дискриминација на работното место, олеснување и лесна пристапност, идно следење и известување за овие информации;
- Да се обезбеди претставнички на НП, да се на располагање за средби со жени кои претрпеле родово-базирана дискриминација; Да се осигура дека сите канцеларии на НП располагаат со доверливи простори достапни на претставничките/претставниците на НП за средби со жени и останатите чинители;
- Во тесна соработка со граѓанските организации, трудовиот инспекторат и синдикатите да организираат редовни кампањи за подигнување на свеста за родово-базираната дискриминација со цел зголемување на информираноста на граѓаните за тоа што таквиот тип на дискриминација подразбира, како можат да поднесат претставки и каква поддршка може да обезбеди НП.

Државен инспекторат за труд

- Да се подобри собирањето на податоци и базата на податоци за да се вклучат родово-разделени податоци. Да се води родово-разделена евиденција за примените претставки, преземени инспекции и изречените дисциплински мерки според родот на работничката/работникот, родот на наводниот сторител и прекршувањето на конкретните членови од релевантните закони;
- Да се осигура родов-баланс во постапките за вработување на инспекторки/инспектори, користење афирмативни мерки за да се вработат поголем број на жени-инспекторки;
- Министерството за труд и социјална политика да обезбеди механизми за придржување кон правилата и регулативите кои се однесуваат на инспекторките/инспекторите во однос на нивниот делокруг на работа и компетенции. Корупцијата и секоја друга незаконска пракса преземена од страна на инспекторките/инспекторите за која постои можност да биде во корист на работодавачите и да ги прекршува работничките права според трудовото законодавство мора да биде санкционирана;
- Институционализирање на редовни обуки за сите инспекторки/инспектори за родовата еднаквост воопшто, како и поконкретно за родово-базираната дискриминација на работното место.

Синдикатите

- Да се собираат податоци за случаите на родово-базирана дискриминација на работното место според видот на повреда, родот на лицето што ја поднело претставката и лицето на кое се однесува претставката;
- Да се осигура дека постојат политики против родово-базирана дискриминација и еднакви можности, и дека истите се спроведуваат;
- Да се обезбеди обука на сите синдикални претставнички/претставници во врска со релевантната правна рамка што се однесува на родово-базираната дискриминација на работното место;

- Да се отпочнат информативни кампањи за работничките/работниците да се информираат за правната рамка што се однесува на родово-базираната дискриминација и трудот. Да се соработува со искусни женски граѓански организации за поефективно да се искомунцира со работничките/работниците, со конкретен фокус на ГО што се занимаваат со жените-работнички;
- Да се преземат јавни активности за подигнување на свеста, разбирањето и довербата на луѓето во синдикатите, вклучувајќи го и тоа како тие можат да ги поддржат лицата кои се соочуваат со родово-базирана дискриминација на работното место;
- Да се подобри учеството на жените во синдикатите на сите нивоа, и експлицитно да се цели на тоа повеќе жени да станат активни членови на синдикатите; да се соработува со искусни ЖГО за планирање на ефективни информативни активности;
- Да се следи работата на Трудовиот инспекторат со цел да се потврди дали точно постапува по случаите на родово-базирана дискриминација.

РЕФЕРЕНЦИ

Banjska, I., et al. (2019). Gender-based discrimination and labour in Kosovo. Kosovo Women's Network.

Bashevaska, M. and Stavrevska, E. (2016). Women and trade unions: Representation and workers' rights in the Republic of Macedonia, Left-Wing Movement: Solidarity, Skopje, North Macedonia.

Constitution of the Republic of Macedonia. Official Website of the Assembly of the Republic of Macedonia, www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nsp, All hyperlinks accessed on: 16.02.2019)

Constitutional Court Decisions: U.no 117/2008, U.no 162/2008) Art.3. Constitutional Court Decisions: U.no 139/2005, U.no 161/2005, U.no 134/2005, U.no 187/2005, U.no 111/2006, U.no 188/2006, U.no 170/2006, U.no 200/2008, U.no 20/2009, U.no 176/2009, U.no 263/2009, U.no 62/2013, U.no114/2014

Constitutional Court Decisions: U.no 139/2005, U.no 161/2005, U.no 134/2005, U.no 187/2005, U.no 111/2006, U.no 188/2006, U.no 170/2006, U.no 200/2008, U.no 20/2009, U.no 176/2009, U.no 263/2009, U.no 62/2013, U.no114/2014) Art.6(1).

European Commission, Country progress reports from 2013 onwards. Retrieved from: <http://www.sep.gov.mk/en/content/?id=96#.XKx7S5gzY2w> European Commission For Democracy Through Law. (2018). Opinion on the draft Law on Prevention and Protection Against Discrimination. Retrieved from: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2018\)001-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2018)001-e).

International Labour Organisation. (1990) C171 - Night Work Convention, (No. 171).

Kotevska, B. (2012). National Human Rights Institutions in Macedonia:

Normative Models and Challenges. Centre for Regional Policy Research and Cooperation 'Studiorum'. Retrieved from: <http://studiorum.org.mk/en/wp-content/uploads/2013/03/NHRI_Study_MKD-2012for_web.pdf> accessed 15 February 2019.

Kotevska, B. (2013). Guide on Discrimination Grounds. Organization for Security and Co-operation in Europe and Commission for Protection against Discrimination.

Kotevska, B. (2015). Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата. OSCE - Mission to Skopje.

Kotevska, B. (2018). Country Report on Measures to Combat Discrimination – Macedonia 2018. European Network of Legal Experts in Gender and Non-discrimination.

Kotevska, B. (2018). Country Report on Measures to Combat Discrimination – Macedonia 2018. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination.

Kotevska, B. (2019). 'The proposed new law on anti-discrimination blocked in Parliament' (31.01.2019). European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Retrieved from: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4814-fyr-macedonia-the-proposed-new-law-on-anti-discrimination-blocked-in-parliament-pdf-134-kb>.

Kotevska, B., and Najchevska, M. (2018). No changes in reporting to the equality body CPAD and to the Ombudsperson. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Retrieved from: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-no-changes-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>.

Kotevska, B., and Najchevska, M. (2019). 'Country Report on Gender Equality - Macedonia 2018'. European Network of Legal Experts in Gender and Non-discrimination.

Law on Equal Opportunities of Women and Men, Official Gazette, No.6, 13.01.2012.

Law on Labour Relations, Official Gazette 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016;

Petreski, M. and Mojsoska Blazevski, N., (2015). The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia: An econometric analysis, Working Paper No. 6 / 2015, ILO.

Reactor, 'CEDAW Submission', Official Website of the OHCHR, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MKD/INT_CEDAW_NGO_MKD_30045_E.pdf. Retrieved from: [http://studiorum.org.mk/doc/CRIS_Studiorum_Diskriminacija_Zakon_Makedonija\[MKD\].pdf](http://studiorum.org.mk/doc/CRIS_Studiorum_Diskriminacija_Zakon_Makedonija[MKD].pdf)

State Statistical Office (2016). Labor Force Survey. Available at <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.17.02.pdf>.

State Statistical Office (SSO), 2018. Labour Force Survey, 2017. Available at <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

The Law for prevention and protection of discrimination. Official Gazette No. 50/2010 – Available at http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf.

The Law on Equal Opportunities of Women and Men from 2006

United Nations (1995). Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995. Retrieved from: <https://www.refworld.org/docid/3dde04324.html>

Akademik. (2016). The First Court Judgment on a Case of Discrimination against a Pregnant Person Is Very Important for the Workers Rights. Retrieved from: <https://www.akademik.mk/prvata-presuda-za-diskriminatsija-vrz-osnova-na-bremenost-e-mnogu-vazhna-za-ostvaruvaneto-na-rabotnichkite>

prava-advokat-sofija-bojkovska/>.

Авдиј, Н., (ед) (2013). Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Република Македонија. Центар за правни истражувања и анализи и Македонско здружение на млади правници.

Закон за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (Службен весник на РМ, бр: 7/2008, 124/2010, 17/2011, 13/2013,

Закон за заштита од вознемирување на работно место (Службен весник на РМ, бр: 108/13) Art.8(3).

Закон за мирно решавање на работните спорови (Службен весник на РМ, бр: 87/2007, 27/2014, 102/2014, 30/2016).

Закон за пензиско и инвалидско осигурување (Службен весник на РМ, бр: 98/2012, 166/2012, 15/2013, 170/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 113/2014, 160/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 97/2015, 129/2015, 147/2015, 154/2015, 173/2015, 217/2015, 27/2016, 120/2016, 132/2016;).

Закон за работните односи (Службен весник на РМ, бр: 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016;

Закон за спречување и заштита од дискриминација 2010 (Службен весник на РМ, бр: 50/10, 44/2014, 150/2015, 31/2016, Одлука на Уставен суд (У бр): 82/2010).

Иницијативата Член 3 за солидарност и поддршка со ЛГБТ заедницата. Резиме на предлог промените за внесување на сексуалната ориентација и родовиот идентитет како основи за дискриминација во Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Комисија за заштита од дискриминација (2012).Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација 2011.

Комисија за заштита од дискриминација (2013).Годишен извештај на

Комисијата за заштита од дискриминација 2012.

Комисија за заштита од дискриминација (2014).Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација 2013.

Комисија за заштита од дискриминација (2015).Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација 2014.

Комисија за заштита од дискриминација (2016).Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација 2015.

Комисија за заштита од дискриминација (2017).Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација 2016.

Комисија за заштита од дискриминација (2018).Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација 2017.

Котевска, Б. (2015). Анализа на хармонизираноста на домашното законодавство за еднаквоста и недискриминацијата. Организација за безбедност и соработка на Европа

Котевска,Б. (2010). Како Македонија да држи чекор со европските стандарди за спречување и заштита од дискриминација. Центар за регионални истражувања и соработка „Студиорум“.

Мемети, И.(2012). Народен Правобранител на Република Македонија. 16 Списание за европски прашања ‘Евродијалог’ 61.

Мицковска Ралева, А., Печијарески, М., Ристеска, М., (2015). Проценка на потребите за градење на капацитет на КЗД. Х.Е.Р.А - Асоцијација за здравствена едукација и

Најчевска, М.(2012). Извештај во сенка за Комисија во сенка.Фондација отворено општество Македонија.

Попоска, Ж., Кадриу, Б., Коцевска, Л., и Кочоска, Е. (2013). Анализа на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните

односи. Организација за безбедност и соработка на Европа-Мисија Скопје и Министерство за труд и социјална политика.

Попоска, Ж., Михајлоски, З., Георгиевски, А. (2013). Водич за улогата на Комисијата за заштита од дискриминација во судска постапка и преминување на товарот на докажување. Организација за безбедност и соработка на Европа-Мисија Скопје и Академија за судии и јавни обвинители. Retrieved from: <https://www.osce.org/mk/skopje/116820?download=true>

Ристеска, М. и Страмшак – Ѓуровска, Б. (2013). Конечен извештај за оценката за проведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Организација за безбедност и соработка на Европа-Мисија Скопје и Министерство за труд и социјална политика

Ристеска, М., Мицкова-Ралева, А., Димитријевска, Т., Ристеска Б., Кадункова Д., Георгиева Р., Прохаска М., и Славов С., (2012). Извештај во сенка за антидискриминација. Центар за истражување и креирање политики, Скопје и Центар за економски развој, Софија

Трајановски, Ж. (21 февруари 2010). Копитата на Букефал тежат колку кампањата за недискриминација. Дневник.

Центар за истражување и креирање политики (2011). Како да се елиминира дискриминацијата во јавниот сектор?

Центар за човекови права (2013). Анализа за примената на Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Чубриќ, С., и Чаловска- Димовска, Н. (2016). Користење на Actio Popularis Во Случаи на Дискриминација. Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија.

ПРИЛОЗИ

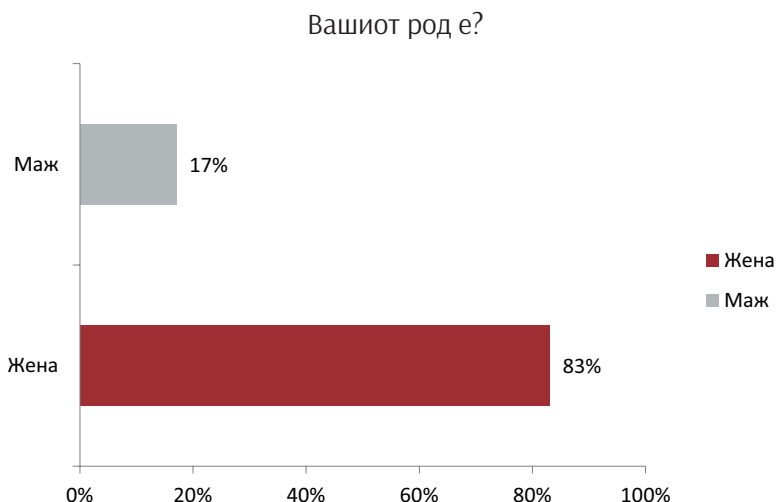
ПРИЛОГ 1. МЕТОДОЛОГИЈА

Анкетиран примерок

Вкупно 1359 учесници клигнале на интернет-прашалникот, 1050 започнале да одговараат и 631 учесници пополниле околу 90% од прашалникот. Родот и возраста значително ја определуваат веројатноста за пополнување на прашалникот. Постои поголема варојатност мажите и учесниците помлади од 30 години да го остават прашалникот недовршен.

Демографија на примерокот што пополнил приближно 90% од прашалникот

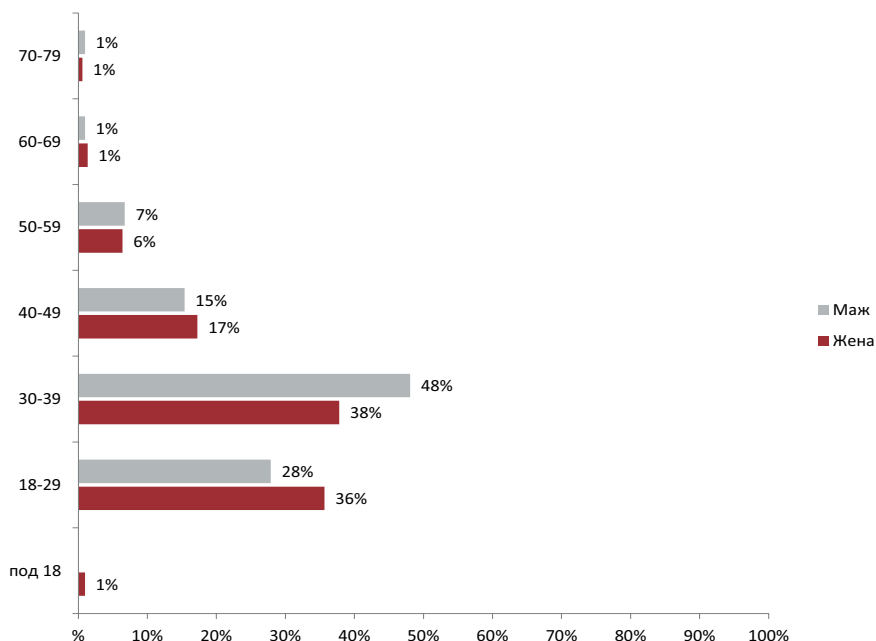
Примерокот главно го сочинуваат жени (83%), помлади од 39 години (75%). Повеќето се високообразовани, 62% од примерокот имаат додипломски студии или магистерски студии.



Графикон 14. Поделба по род на примерокот што пополнил 90% од прашалникот (N=631)

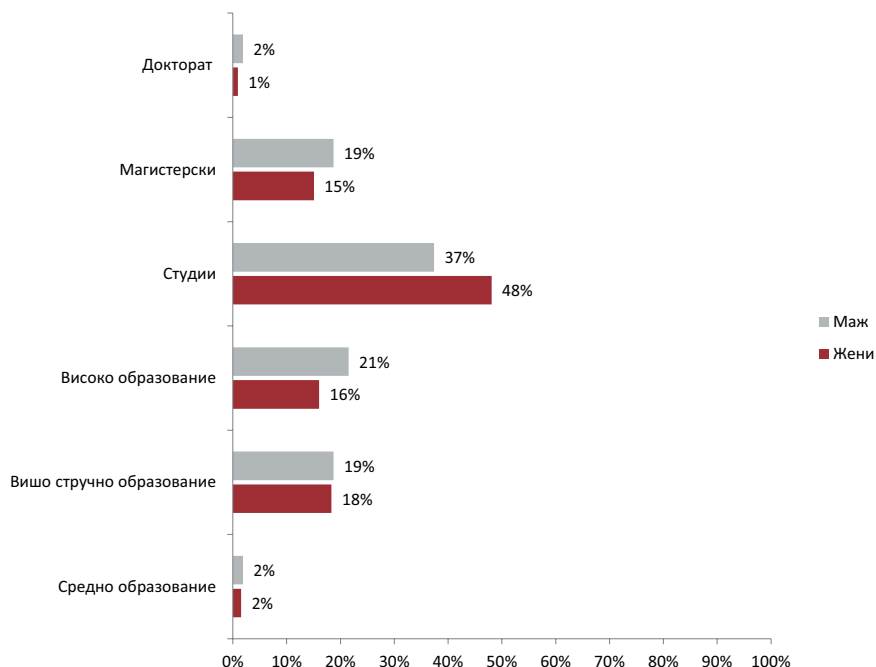
Мнозинството од примерокот етнички се идентификувале како Македонки/ци (89%), 4% се идентификувале како етнички Албанки/ци, 2% како етнички Срби/нки и 2% како етнички Ром/ки. Другите етнички групи претставуваат помалку од 2% од примерокот. Испитаничките/испитаниците од Скопје сочинуваат 52% од примерокот, 43% живеат во други градови во Македонија, а 5% живеат во рурални средини.

Возраст



Графикон 15. Возрасна распределба според родот во примерокот што пополнил 90% од прашалникот (жени = 516, мажи = 104)

Степен на образование



Графикон 16. Распределба според степенот на образование на примерокот што пополнил 90% од прашалникот (жени = 524, мажи = 107)

Во однос на тоа дали се во врска, 26% не се, 59% се во брак, 6% се верени, 2% живеат заедно и 4% се вдовици.

13% од примерокот, или 84 учеснички/учесници, се сметаат себеси за лица со попреченост.

Вработените лица сочинуваат 79% од примерокот. Меѓу нив, 73% се вработени со полно работно време, 4% се вработени со скратено работно време; и 2% се самовработени. Понатаму, 12% се невработени и бараат работа, 2% не бараат работа, а 5% се студентки/студенти. Дополнително, 0,2% вршат неплатена работа (не се официјално вработени) и 2% се во пензија.



Графикон 17. Распределба на работниот статус според род во примерокот што пополниле 90% од прашалникот (жени = 493, мажи = 106)

Од вработените, 31% се вработени во јавната администрација и 4% во државни претпријатија од јавниот сектор. 49% работат во приватниот сектор. 14% работат во организациите на граѓанското општество. Дополнителни 1% работат во меѓународна организација (ЕУ, ООН, Агенциите на ООН, странска амбасада итн.).

Сектор на вработување



Графикон 18. Распределба на сектор на вработување според род кај примерокот што пополнил 90% од прашалникот (жени = 367, мажи 76)

Само 5% од испитаничките/испитаниците имаат месечна нето плата помала од 12.000 денари. Најголем дел, 42% имаат месечна нето плата помеѓу 12.001 и 20.000 денари, додека 34% имаат месечна нето плата меѓу 20.001 и 30.000, а 20% земаат повеќе од 30.000 денари.

Методолошки разгледи

Кога статистичката значајност е безначајна

Статистичко заклучување значи да се генерализираат наодите од примерокот врз популацијата за што вообичаено се користат тестови на значајност. Имајќи предвид дека примерокот од анкетата не е репрезентативен и дека статистичкото заклучување базирано на конвенциите за вредностите за веројатност, претпоставува репрезентативен примерок, авторите наведуваат дека наодите што упатуваат на „статистичка значајност“ треба да се толкуваат како „сугестивни“, но не и конклузивни и никако како подлога за генерализации.

Статистичките тестови се користат како „хевристици“ за да се разликуваат „доволно големи“ разлики или корелации вредни за разгледување.

Хомогеноста на примерокот: високообразовани жени со постојано вработување

Анкетираниот примерок е пригоден и не е демографски репрезентативен за националното население на Северна Македонија. Повеќето учеснички се жени (83%), помлади од 39 години (75%) и високообразовани, при што 62% од примерок имаат додипломски студии или магистерски студии. Повеќето (73%) се вработени на неопределено.

Имајќи предвид дека примерокот е пригоден и нерепрезентативен, евидентираните проценти не ја одразуваат распространетоста на истражуваните феномени кај општата популација во Северна Македонија; и варијабилноста на „испитаните искуства“ може да биде ограничена. Можноста за споредување е ограничена.

ПРИЛОГ 2. ПРИМЕРОК НА ВОДИЧ ЗА ИНТЕРВЈУИРАЊЕ

Водич за интервјуирање Судии од граѓански судови

[Да се пополни пред интервјуто и да се провери на почетокот]

1. Шифра на интервјуто: К
2. Име на анкетарката/анкетарот:
3. Датум:
4. Време на почеток на интервјуто:
5. Време на крај на интервјуто:
6. Локација (град):
7. Име
8. Позиција
9. Е-пошта
10. Телефон

Вовед

Здраво, јас сум _____ и тука сум во име на ХХХ. Ви благодарам што се согласивте да бидете дел од ова интервју и дел од ова истражување. [Прочитајте го формуларот за согласност, обезбедете согласност и оставетен еден примерок од формуларот за согласност кај испитаничката/испитаникот].

Демографски податоци

11. Година на раѓање
12. Колку долго сте на ова работно место (години, месеци)?

Познавања

13. Прво, би ве замолил/а да ми кажете како вие лично ја дефинирате „дискриминацијата“? [RQIV.3.1]
14. Кои видови на дела, на пример, би ги сметале за „родово-базирана дискриминација“? [RQ4.3]
15. До кој степен сметате дека правната рамка нуди заштита доколку

дискриминацијата се јавува поради родот на некое лице, т.е. поради тоа што лицето е жена или маж? [RQI.1, I.2, IV.3.2]

16. Врз основа на вашето мислење и искуство, до кој степен правната рамка во однос на родово-базираната дискриминација е целосна или нецелосна? Ве молам образложете. [RQI.1, I.2]
17. Според вас, какво влијание има институцијата Народен правобранител кога станува збор за случаи на дискриминација на работното место, врз основа на род? Ве молам образложете [RQIV.8.].

Ставови и перцепции

18. Општо земено, што мислат вашите колеги (вклучително и оние од другите институции што имаат надлежност да се занимаваат со ова прашање) за дискриминацијата врз жените во работните односи? [RQIV.5]
19. Доколку некоја жена смета дека била дискриминирана на работното место поради тоа што е жена, што треба да направи? [RQIV.3]

Обуки

20. Каков вид на обуки сте добиле во врска со дискриминација врз основа на тоа што некој/а е жена или маж? [Испитајте: или поконкретно обука за родова еднаквост? Кога беше последната обука на секоја од овие теми, колку траела, на која тема била, кој ја испорача обуката] [RQIV.3.1.]

Филтер: Пријавени случаи на родово-базирана дискриминација

21. Дали од 2008 година наваму сте постапувале по случај на дискриминација врз жена или маж поради нивниот род, во врска со работни односи? [RQIV.6]
- 21.0.1 Да
- 21.0.2 Не

[Прескокнете ги следните прашања ако одговорот е „Не“ и прашајте:]

22. Од која причина сметате дека се пријавуваат и/или поднесуваат мал број на случаи на дискриминација?

Пријавени случаи на родово-базирана дискриминација

[Истражувачката/истражувачот внимава дали постои потенцијална неосвестеност/незнаење/ставови]

23. Ве молам кажете ми за случаите по кои сте постапувале?
 - 23.1 Ако одговорот е ДА, приближно колкав е нивниот број? [RQII.1]
 - 23.2 Кој бил родот на лицата што претрпеле дискриминација (мажи, жени, и двете)?[RQII.2.]
 - 23.3 Кој бил родот на наводниот сторител? [RQII.3.]
 - 23.4 Дали сте забележале дека дискриминацијата можеби почесто се случува на лица од некоја од следните групи: етничка група, сексуална ориентација, возраст, (не)попреченост, географска локација? Ве молам образложете [RQII.4.]
 - 23.5 Дали имало случаи на повеќекратна дискриминација, на пример врз основа и на род и на попреченост или и на род и етничка припадност?
 - 23.6 Со какви видови на дискриминација сте се сретнале? [RQII.5.]
 - 23.7 Според вашите гледишта или искуства, на кој начин биле третирани лицата што доживеале дискриминација поради родот од страна на другите институции (настрана од вашата)? Испитајте: Ве молам, може ли да дадете некои поконкретни примери? Ве молиме посочете ја институцијата. [RQIV.7]
 - 23.8 Колку време е потребно, во просек, за да се постапи по случаите на родово-базирана дискриминација на пазарот на трудот (вклучувајќи ја и пресудата)? [RQIV.7.1]
 - 23.9 Каква одлука вообичаено носи судот? [Испитајте: какви казни биле изречени, доколку воопшто биле изречени некакви казни] [RQIV.7.2]

Ако ова прашање не е доволно детално одговорено, поставете ги следните прашања и побарајте за детално објаснување на случајот

Практики на собирање податоци

24. Кои се моменталните практики на собирање и следење податоци во врска со родово-базираната дискриминација во вашата институција?

24.1 [Испитајте] Кои се силните и слабите страни на практиките на собирање податоци во врска со евидентирањето на ваквите случаи? [RQII.7]

25. Дали имате некои други коментари или работи што би сакале да ги додадете?

26. [Забелешки на истражувачката/истражувачот (рефлексција)]

ПРИЛОГ 3. АНКЕТА

АНКЕТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАБОТНОТО МЕСТО

Ви благодариме што изразивте интерес да учествувате во ова истражување, кое има за цел да помогне да се адресираат различните форми на дискриминација што се случуваат на работното место. Вашите искуства и размислувања ќе ни помогнат да откриеме начини како може да се спречи дискриминацијата и како може да се олесни пристапот до правда кога за жал, дискриминацијата веќе се случила. Анкетата ќе ви одземе околу 10 минути. Ве уверуваме дека сите ваши одговори се доверливи и анонимни.

Доколку имате прашања или сугестии во врска со оваа анкета, Ве молиме контактирајте нè на: info@reactor.org.mk (Реактор-истражување во акција). Со кликање на копчето „Следно“, вие се согласувате да учествувате во ова важно истражување. Ви благодариме!

Може да го промените јазикот на анкетата со избирање од паѓачкото мени под насловот на анкетата.

ОПШТИ ИНФОРМАЦИИ

Во кој град живеете или поминувате поголем дел од вашето време?

Ве молиме наведете го Вашиот род:

Жена

Маж

Друго_____

Наведете ја годината на Вашето раѓање:

Со која етничка група се идентификувате? Одберете ги сите што ви требаат:

Албанска

Македонска

Ромска Српска Бошњачка Турска

Влашка

Друго_____

Кое е највисокото ниво на образование што сте го завршиле?

Основно или незавршено основно образование

Средно образование

Стручно средно образование

Додипломски студии (факултет)

Магистерски студии Докторски студии

Кој е вашиот моментален брачен статус?

Не сум во врска

Верен/а

Женет/мажена Разведен/а

Живеам со партнерот/ката, но не сме во брак

Вдовец/ица

Друго _____

Дали сметате дека имате попреченост?

Да

Не

ИНФОРМАЦИИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕТО

Во моментов, дали сте:

Вработен/а со полно работно време

Вработен/а со скратено работно време

Самовработен/а

Невработен/а, и барам работа

Невработен/а, и НЕ барам работа

Невработен/а, на студии

Официјално невработен/а, но имам неплатена работа вон домот, како што е земјоделство, одгледување стока, на пр. крави или кокошки, итн.

Пензионер/ка

Друго _____

Во последните 10 години (од 2008 година наваму):

Одберете ги сите што ви требаат:

Бев невработен/а и НЕ барав работа

Бев невработен/а и барав работа

Бев вработен/а со скратено работно време
Бев вработен/а со полно работно време
Учев/студирав
Бев самовработен/а
Работев без надомест во семејна фирма или фарма

Каде работите? Изберете ги сите применливи ставки:

Приватен сектор (бизнис, вклучително и семеен бизнис или фарма)
Јавна администрација (вклучително и министерства, општини, здравствени установи, јавни училишта, универзитети, итн.)
Јавно претпријатие – јавен сектор
Домашна граѓанска организација
Меѓународна граѓанска организација
Друго меѓународно тело (ЕУ, ОН, агенции на ОН, странски амбасади, итн).
Друго _____

Во која област е вашата работа?

Административни и услуги за поддршка
Сместување и храна (хотел, ресторан)
Земјоделство, шумарство или риболовство
Уметности и забавна индустрија
Граѓанско општество / Човекови права / Активизам
Градежништво
Образование
Снабдување со електрична енергија, гас, парно греење и климатизирање
Финансии и осигурување (вклучително и банки)
Здравство
Информации и комуникации, вклучително и медиуми
Текстилна и кожарска индустрија
Производство
Рударство и каменоломство
Полиција, војска и безбедност
Професионални, научни и технички дејности
Јавна администрација или управување
Недвижен имот
Поправка на моторни возила и моторцикли

Истражување
Социјална работа
Транспорт и складирање
Водоснабдување, канализација, управување со отпад
Големопродажба и малопродажба (на пр. продавници, стоковни куќи)
Друго_____

Колку долго работите на сегашното работно место?

Четири месеци или помалку
5-8 месеци
9-12 месеци
1-3 години
4-10 години
11+ години

Која од следниве изјави најдобро ја опишува вашата сегашна позиција?

Почетно ниво (на пр., соработник, работник)
Средно ниво (на пр., координатор)
Високо ниво (на пр., раководител, директор)
Јас сум свој шеф
Друго_____

ВАШИТЕ ГЛЕДИШТА

Дали во Македонија е нелегално да се дискриминира некој на работното место само затоа што е жена или маж?

Да
Не
Не знам

Ако се случи дискриминација од ваков вид, треба да се пријави кај (Ве молиме

означете ги сите одговори кои сметате дека се соодветни)
Работодавецот/ката
Трудов инспекторат
Народен правобранител

Полиција
Никаде
Не знам

ВРАБОТУВАЊЕ

Сега имаме неколку прашања за Вашето искуство поврзано со процесот на вработување. Прашањата се однесуваат на Вашите искуства во последните 10 години (од 2008 година до денес).

Колку пати сте биле на интервју за работа од 2008 година наваму?

Ниту еднаш
Еднаш
2 до 5 пати
Повеќе од 5 пати
Не се сеќавам

Дали за време на интервју за работа ви биле поставени прашања во врска со:

	Да	Не
Вашиот брачен статус		
Вашите планови за мажење		
Колку деца имате во тој период		
Вашите идни планови да имате деца		
Медицинска потврда дека не сте бремена		
Нешто друго, што не е поврзано со вашите вештини, образование или работно искуство за кое сметате дека е несоодветно		

Ве молиме образложете:

Според вас, дали некогаш НЕ сте добиле работно место за коешто сте се пријавиле, само затоа што:

	Да	Не
Сте жена		
Сте биле бремена		

	Да	Не
Имате деца		
Кажавте дека планирате да имате деца		
Вашата возраст		
Вашиот изглед		
Вашата политичка припадност		
Друг критериум кој не е поврзан со вашите вештини, образование или искуство		

Од 2008 година, според вас, дали некогаш не сте добиле работно место за коешто сте се пријавиле поради тоа што сте:	Да	Не
Маж		
Очекувате дете		
Имате деца		
Кажавте дека планирате да имате деца		
Вашата возраст		
Вашиот изглед		
Друг критериум кој не е поврзан со вашите вештини, образование или искуство		

НАПРЕДУВАЊЕ

Дали сметате дека вашиот/те работодавец/и ви дале вам и на другите вработени еднаква можност за напредување?

Да, сите вработени имаа/т еднаква можност

Не, некои вработени се/беа третирали поинаку од другите

И двете, зависи од работодавецот што го имав

Не знам

Дали некогаш ви се случило работодавецот да не ве земе предвид за напредување поради: (Одберете ги сите што ви требаат:)

Вашиот род (на пр., ми беше кажано дека тоа не е работа за жена/маж)

Вашата етничка припадност

Вашата сексуална ориентација
Работодавецот имаше лична преференца
Вашата возраст
Вашата религија
Вашето место на живеење (на пр. ако живеете во село)
Не знам
Ништо од наведеното не ми се случило
Друго_____

РАБОТНИ УСЛОВИ

Дали некогаш ви било негирано правото да отсутствувате од работа поради болест, национален празник, или годишен одмор?

Да
Не

Дали сметате дека вашето здравје или безбедност се во ризик поради вашата работа?

Да
Не

СИНДИКАТИ

Дали во Македонија има работнички синдикати кои би можеле да ги застапуваат вашите интереси?

Да
Не
Не знам

Дали сте член на некој работнички синдикат?

Да
Не

Колку добро сметате дека вашиот работнички синдикат ги застапува вашите интереси?

Многу добро
Добро
До одреден степен

Слабо
Многу слабо
Породилно (родителско) отсуство

Од 2008 година, дали некогаш сте биле бремена за време на вработувањето?

Да
Не
Сега сум бремена, но сè уште не сум земала породилно отсуство

Дали Ви се случило НИТУ да бидете исплатени, НИТУ да добиете владини бенефиции за време на Вашето породилно отсуство?

Да
Не

Дали сте се вратиле на претходното работно место по вашето последно породилно отсуство?

Да
Не
Сè уште сум на породилно отсуство

Зошто не? Одберете ги сите што ви требаат:

Не сакав повеќе да работам
Почнав нова работа
Работодавецот го прекина мојот договор/ме отпушти
Мојот договор истече додека бев на породилно отсуство
Работодавецот одлучи да ја вработи мојата замена
Немам никој да се грижи за моите деца или грижата за децата е прескапа
Не можев да најдам работа
Поради болест или повреда
Друго_____

Дали работодавец ви вршел притисок да се вратите на работа порано од планираното време за породилно отсуство?

Да
Не

Кога се вративте на работа, дали имавте:

Повеќе одговорности

Помалку одговорности

Исти одговорности

Дали имавте: Повисока плата

Пониска плата

ИСТА ПЛАТА

Дали имавте:

Повеќе работни часови

Помалку работни часови

Исти работни часови

Кога се вративте, дали бевте:

Третирали исто како и пред да заминете

Третирали поинаку од вашите колеги или од шефот бидејќи бевте на отсуство

ТАТКОВСКО ОТСУСТВО

Дали вашиот работодавец дозволува родителско (породилно) отсуство за таткото?

Да, ПЛАТЕНО родителско отсуство

Да, НЕПЛАТЕНО родителско отсуство

Не

Не знам

Дали ви се родило дете во последните 10 години и сте биле вработени кога се случило тоа?

Да

Не

Колку слободни денови ви дозволи вашиот работодавец?

Кога се вративте од отсуството, вие бевте:

Третирали исто како пред да заминете

Третирали различно од вашите колегите или од шефот бидејќи земавте отсуство

Дали сметате дека мажите треба да имаат повеќе денови платено родителско отсуство?

Да

Не

Не знам

ДОГОВОРИ И ПЛАТА

Од 2008 година до денес, дали Ви било побарано редовно да работите без договор (вклучително и во семеен бизнис)?

Да

Не

Дали во моментов имате договор за вработување?

Да

Не

Која е должината на вашиот моментален договор (или на последниот договор) во месеци?

Три месеци или помалку

4-6 месеци

7-12 месеци

Повеќе од една година но, помалку од 4

4 или повеќе години

На неопределено време

Никогаш не сум имал/а договор за вработување

Таму каде што работите, кој вообичаено има договор на подолго време?

Жените

Мажите

Исто е за сите

Не можам да одговорам, бидејќи само жени/само мажи се вработени

Не знам

Од 2008 година до денес, дали Ви било побарано да потпишете договор за вработување без да ви дозволат да ги прочитате и да ги разберете условите?

Да

Не

Во просек, колку часови работите неделно?

1-20 часа

21-40 часа

41-60 часа

Повеќе од 61 час

Колку изнесува вашата месечна плата во моментов (нето во денари)?

Помалку од 12 000 денари

Од 12 001 до 15 000 денари

Од 15 001 до 20 000 денари

Од 20 001 до 25 000 денари

Од 25 001 до 30 000 денари

Од 30 001 до 35 000 денари

Од 35 001 до 40 000 денари

Над 40 000 денари

Дали Вашиот работодавач ја пријавува на државните органи вашата плата во висината која ја примате?

Да

Не, работодавачот пријавува друга сума

Не знам

Дали вашиот работодавец некогаш побарал да му вратите дел од вашата плата?

Да

Не

Друго _____

Вообичаено како сте компензирани за прекувременно работење?

Не добивам ништо дополнително (само мојата месечна плата)

Платен/а сум за прекувременото работење со иста стапка како за плата

Платен/а сум за прекувременото работење со поголема стапка од мојата плата

Добивам слободно време/денови

Не би можел/а да одговорам бидејќи никогаш не работам прекувременно

СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТА

Подолу е дадена листа на ситуации кои рефлектираат одредени однесувања. Ве молиме одговорете дали некогаш, на вашето работно место, ви се случило нешто такво. Уште еднаш Ве потсетуваме дека Вашите одговори се анонимни.

	Да, ми се случило и тоа ПОВЕЌЕ од еднаш	Да, ми се случило ЕДНАШ	Не, НИКОГАШ не ми се случило
Колега или претпоставен користел безобразни гестови или звуци или звуци			
Колега или претпоставен ви испраќал и-мејлови или текстуални пораки од сексуална природа (вклучително и по работните часови)			
Колега или претпоставен намерно ви допирал делови од телото (задник, гради, рака) во ситуација каде допирањето е непотребно.			
Колега или претпоставен ви предложил да имате секс со него/неа			

	Да, ми се случило и тоа ПОВЕЌЕ од еднаш	Да, ми се случило ЕДНАШ	Не, НИКОГАШ не ми се случило
Колега или претпоставен ве принудил да имате секс со него/неа			

Дали лицата кои ви го направиле тоа се:

Жени
Мажи
Двете

Дали лицата кои го направиле тоа имаат (Одберете ги сите што ви требаат):

Пониска позиција од вас
Еднаква позиција со вас
Повисока позиција од вас

На кого му кажавте? Одберете ги сите што ви требаат:

На никого
Пријател, познаник
Член на семејството
Колега
Мојот/ата раководител/ка
Полиција
Верски лидер
Лице од официјалниот механизам за пријавување во рамки на моето
работно место
Друго:_____

Од која причина/и одлучивте да не му кажувате никому за оваа ситуација? Одберете ги сите што ви требаат:

Ми беше срам
Се плашам да не го изгубам работното место
Не сакав

Мислам дека сам/сама треба да го решам тоа
Друго _____

СЕВКУПНИ РЕФЛЕКСИИ

Многу од чиновите за кои Ве прашавме досега во оваа анкета може да се сметаат за форми на дискриминација. Имајќи го тоа предвид, дали би рекле дека некогаш сте биле третирани поразлично (дискриминирани), поради тоа што сте жена?

Да

Не

Ако не

Дали имате некој коментар, искуство или пример што сакате да го споделите, вклучително и случаи на дискриминација кои им се случиле на Ваши блиски или некој што го познавате? Ве молиме накратко опишете.

Ако да

Дали можете детално да опишете некое/и искуство/ва што сте го/и имале со дискриминација на работа од 2008 година наваму? Би биле многу благодарни. Вашиот идентитет ќе остане анонимен.

Во кој сектор работевте кога се случи тоа?

Приватен сектор (бизнис, вклучително и семеен бизнис или фарма)

Администрација (вклучително и министерства, општини, здравствени институции, јавни училишта, универзитети, итн.)

Домашна граѓанска организација

Меѓународна граѓанска организација

Друго меѓународно тело (ЕУ, ОН, агенции на ОН, странски амбасади, итн.)

Друго: _____

Со кои институции сте стапиле во контакт во врска со она што ви се случило? Одберете ги сите што ви требаат:

Ниту една институција

Трудова инспекција

Полиција

Судови

Обвинителство

Народен правобранител

Друго: _____

Што се случило кога сте пријавиле дискриминација до релевантните тела?

Не сакаа да го ислушаат мојот случај

Ме ислушаа, но рекоа дека не можат ништо да сторат

Ме ислушаа и се обидоа да ми помогнат

Беа многу корисни и ми помогнаа да поднесам претставка

Друго _____

Дали некогаш сте биле вклучени во судска постапка поврзана со дискриминација на работа?

Да

Не

ПОСЛЕДОВАТЕЛНИ АКЦИИ

Со дел од учесниците на оваа анкета, истражувачкиот тим би сакал да спроведе последователно интервју. Вакво интервју многу ќе ни помогне за подобро да разбереме што се случило и потенцијално да Ви помогнеме вам или на други како Вас во иднина.

Дали би сакале да учествувате во последователно интервју? Вашиот идентитет ќе биде чуван како доверлив и информациите ќе бидат заштитени.

Да

Не

Внесете ја вашата е-мејл адреса и телефонски број за да можеме да ве контактираме. Оваа информација ќе остане целосно доверлива.

Телефон:

Е-мејл:

Ви благодариме за вашето време и придонесот во ова важно истражување.

Ова истражување е креирано од страна на мрежа на организации за женски права во регионот, со финансиска поддршка од Европската унија. Содржината на истражувањето е одговорност единствено на овие организации и не ги одразува ставовите на Европската унија.