



## НАЦИОНАЛНА КОНВЕНЦИЈА ЗА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА (НКЕУ-МК)

Четврта сесија на Работната група II – Социјална политика и вработување (Поглавје 19)

Тема: *Преку не-дискриминација до еднакви можности: Европската легислатива и националните политики и практики*

### ПРЕДЛОГ ПРЕПОРАКИ

#### ***Прва група на препораки: Генерална перспектива***

1. Итно донесување на Новиот законот за спречување и заштита од дискриминација;
2. Воспоставување на професионален и одговорен механизам за заштита од дискриминација (Комисијата за заштита од дискриминација) со поголеми ингеренции и капацитет за дејствување како извршна моќ;
3. За да се обезбеди заштита на човековите права и слободи неопходно е итно усогласување на сите релевантни закони (од материјално и процесно право) со Законот за спречување и заштита од дискриминација;
4. Креирање на Секретаријат за еднакви можности - СЕМ) во Влада на РМ со прецизно утврдени законски надлежности;
5. Обезбедување на фондови (финансиски ресурси) од страна на Владата и другите релевантни чинители (Европска унија и други меѓународни организации) за реализација на принципите на Истамбулската конвенција;
6. Да се регулира (како законска обврска) правните и приватните лица да подготват документи (план, стратегија или политика за еднакви можности) со кои ќе се придонесе кон имплементацијата на европските, односно националните стратешки документи.
7. Организирање на задолжителни обуки за носителите на јавни функции (на сите нивоа) за запознавање и примена на основните инструменти на не-дискриминација;
8. За постигнување на поголема ефикасност во борбата со предрасудите и за имплементација на принципите на не-дискриминација потребно е да се организираат задолжителни обуки со лицата кои дејстуваат во доменот на давање на социјални услуги (социјални работници, граѓански здруженија, локалната самоуправа).
9. Во рамките на локалната самоуправа да се формира стручно Одделение за еднакви можности кое, меѓу другото, ќе пружа бесплатна правна помош и правно советување за ризичните групи (жени, невработени млади, политички малцинства, етнички групи, припадници на различни сексуални ориентации, жртви на насилство).



10. Вклучување на принципот на еднаквост и недискриминација во процесот на колективно договарање, особено во агендите на синдикалните активности;
11. Со цел да се намали влијанието на стереотипите и предрасудите во целото општество се препорачува наставните содржини (во формалното и неформалното образование) да ги содржат принципите на еднаквост и недискриминација (оформени на дидактички начин според нивото на образование);
12. Преку организирање на различни јавни платформи (дискусии, граѓански форуми, стручни дебати) да се афирмираат принципот на не-дискриминација и еднакви можности на пазарот на трудот со целосен резект на сите засегнати групи (жени, млади невработени, млади неквалификувани вработени кои рано го напуштаат училиштето, возрасни работници и други ризични групи);
13. Да се елиминира недоследноста во работењето на инспекциските служби во доменот на пазарот на трудот за ефективно спроведување на трудовото право и Законот за заштита и борба против дискриминацијата;
14. Да се работи на градење на национална политика против сегрегација на учениците според етничката припадност.
15. Остварување на поголема соработка меѓу Министерството за труд и социјална политика со граѓански платформи кои работата во доменот на афирмација и имплементација на принципите на не-дискриминација и еднакви можности.

**Втора група на препораки:  
Спречување и борба против родово базирана дискриминација**

1. Донесување на Новиот Закон за родово базирано насилство и уредување на ефективни мерки за превенција и заштита од родово базирано насилство;
2. Креирање на Родов речник на поими и поголеми заложби за користење на родово сензитивен јазик во јавниот дискурс, особено во јавен сектор;
3. Изнаоѓање на механизми за поголема вклученост на жените во процесите на одлучување, на сите нивоа;
4. Воведување на родово одговорни принципи на селекција, вработување и унапредување во јавната администрација со цел спречување на родовата поделеност на пазарот на трудот;
5. Практична примена на принципите за родово буџетирање;
6. За да се намали родовиот јаз во платите да се донесат ефективни контролни механизми за усогласување на обврската за еднаква плата за работа со еднаква вредност (родова анализа на бодовите и сложеноста на работните места);
7. Да се продолжи со тенденцијата на зголемување на минималната плата, особено во трудово-интензивните индустрии;