



Funded by  
the European Union

**work  
safe**<sup>(-ing)</sup>

Безбедноста е политичка:

Унапредување

на работничките

права на ЛГБТИК+

лицата во

Документ  
за јавни  
политики

Северна

Македонија

## **Безбедноста е политичка: Унапредување на работничките права на ЛГБТИК+ лицата во Северна Македонија**

Документ за јавни политики

Северна Македонија, 2026.

Проект:

**Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција (ERA)**

Автор:

**Ангел Димитриевски**

Придонес:

**Ирена Цветковиќ**

Дизајн и прелом:

**Јелена Јеремик**

---

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

# 1. Извршен резиме

Овој документ за јавни политики ја анализира социо-економската инклузија на ЛГБТИК+ работниците во Северна Македонија преку тензијата помеѓу она што е формално загарантирано и она што се доживува во пракса. Иако еднаквоста е признаена во законодавството, нејзиното значење често се преговара, останува неизвесно и нерамномерно достапно во рамки на работното место. Низ различните извори на податоци се појавува конзистентен образец: правата постојат, но нивната кохерентност, достапност и кредибилитет остануваат ограничени, создавајќи реалност во која еднаквоста е формално загарантирана, но нерамномерно доживеана.

На ниво на формална заштита, С. Македонија располага со значајна, но нецелосно усогласена правна рамка. Законот за спречување и заштита од дискриминација експлицитно ги штити сексуалната ориентација и родовиот идентитет (SOGI), додека Законот за работни односи експлицитно ја вклучува сексуалната ориентација, но не ги опфаќа јасно родовиот идентитет, родовиот израз и половите карактеристики. Ова создава фрагментирана структура во која пошироките антидискриминациски заштити не се целосно усогласени со законодавството специфично за работните односи, што ја ограничува јасноста и применливоста во работниот контекст.

На институционално ниво, формално постојат механизми за заштита, вклучително Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, Народниот правобранител, трудовата инспекција, судовите и синдикатите. Сепак, нивното практично влијание останува ограничено. Европската комисија го идентификува вработувањето како една од најчестите области на пријави за дискриминација, додека истражувањето за овој документ покажува дека ниската видливост, слабата примена и ограничената доверба значително ја намалуваат достапноста на овие механизми за работниците.

На ниво на работното место, наодите укажуваат на јаз помеѓу формалната усогласеност и суштинската инклузија. Одговорите од анкетата покажуваат дека дел од компаниите пријавуваат постоење на политики против дискриминација, кодекси на однесување, обуки и процедури за поднесување жалби. Сепак, овие политики често се општи, ориентирани кон формално исполнување на обврските и не се доволно специфични во однос на SOGIESC, што ја ограничува нивната релевантност за конкретните искуства на ЛГБТИК+ работниците. Дискусиите во фокус групи дополнително покажуваат дека дури и кога постојат политики и процедури, тие често се перципираат како симболични, недостапни или усогласени повеќе со интересите на работодавачите отколку со заштитата на работниците.

Животното искуство на работниците го открива најизразениот работен јаз и нееднаквост. Учесниците во фокус групите ја опишуваат еднаквоста на работното место како преговарана и нерамномерна состојба, обликувана од хиерархијата, неформалноста, стравот од одмазда и организациската култура. Работниците во порегулирани средини, особено во меѓународни компании, пријавуваат поголема видливост на процедурите, додека оние во локални компании, граѓанскиот сектор, угостителството, фриленс работата и неформалната економија опишуваат значителни празнини во информирањето, заштитата и институционалната поддршка. Во сите сектори, неформалната дискриминација – преку шеги, стереотипи, исклучување и селективна отвореност – често ги надминува формалните заложби за еднаквост.

---

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

Самиот истражувачки процес сам по себе претставува релевантен наод. И покрај обемната комуникација со над 100 големи компании, како и со други приватни и јавни субјекти, асоцијации, имаше многу низок на анкетата која би требало да собере податоци за кои се формалните практики на компаниите за заштита на работничките права на квир лицата. Ова укажува дека ЛГБТИК+ еднаквоста сè уште не се третира како стандардно прашање на работнички права, туку како чувствителна или исклучителна тема.

Овој документ за застапување идентификува четири клучни празнини: прво, несогласеност и делумна хармонизација во правната заштита; второ, слаба примена и ограничена институционална достапност; трето, работни политики кои се општи наместо оперативни и специфични; и четврто, секојдневни работни услови обележани со несигурност, недоверба и неформална дискриминација. Овие слоеви дејствуваат кумулативно, создавајќи состојба во која формалните права постојат, но суштинската еднаквост останува ограничена во пракса.

Приоритетните активности треба да се фокусираат на пет области. Прво, потребна е хармонизација на трудовото и антидискриминациското законодавство со цел конзистентно и експлицитно вклучување на SOGIESC (Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics). Второ, потребно е зајакнување на институционалната примена преку подобра координација, видливост и собирање податоци. Трето, компаниите треба да преминат од симболична усогласеност кон јасни и оперативни политики кои експлицитно го адресираат SOGIESC. Четврто, механизмите за пријавување и правна заштита треба да станат достапни, доверливи и заштитени од одмазда. Петто, пошироките интервенции во областа на работничките права треба да ги адресираат несигурноста и неформалноста, без што антидискриминациските заштити остануваат тешко остварливи во пракса.

## 2. Национален контекст

Процесот на собирање податоци за ова истражување нуди важен увид во поширокиот национален контекст во кој се поставува еднаквоста на работното место. И покрај обемната комуникација, која вклучуваше мапирање и контактирање на повеќе од 100 големи компании, дополнителни актери од приватниот сектор и јавни институции, повеќекратни следења, насочена комуникација со оддели за човечки ресурси и директни телефонски контакти, стапката на одговор на анкетата остана многу ниска.

Дури и кога беа директно контактирани, неколку потенцијални испитаници изразија двоумење да се вклучат во темата. Во еден случај, испитаник посочи дека ваквите прашања треба да се решаваат „одозгора“, мислејќи на повисокото раководство. Ова укажува на перцепција дека ЛГБТИК+ прашањата не се дел од стандардната одговорност на работното место, туку бараат исклучително или хиерархиско одобрување.

Ова ограничено вклучување одразува поширок образец во кој ЛГБТИК+ еднаквоста не се адресира отворено во институционалните и работните контексти. Наместо да се третира како стандардна димензија на работничките права и политиките на работното место, таа останува позиционирана како чувствителна, надворешна или потенцијално контроверзна тема. Како резултат на тоа, невклучувањето — во рамки на пристапот „не прашувај, не кажувај“ — се појавува како доминантен начин на управување со овие прашања.

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

Во тој контекст, анализата и креирањето на овој документ за застапување што следува се темели на комбинација од деск-истражување, анкетни податоци и дискусии во фокус групи, со цел да се опфати не само формалната рамка на заштита, туку и нејзината практична достапност и доживеано искуство.

## 2.1. Клучни закони (антидискриминација, труд)

Правната рамка во Северна Македонија обезбедува формална основа за заштита на еднаквоста и недискриминацијата при вработување, вклучително и за ЛГБТИК+ лицата. Сепак, оваа рамка се карактеризира со делумна усогласеност и внатрешни неусогласености кои влијаат врз нејзината практична примена.

На уставно ниво, еднаквоста пред законот и правото на работа им се гарантираат на сите граѓани. Сепак, сексуалната ориентација, родовиот идентитет, родовиот израз и половите карактеристики (SOGIESC) не се експлицитно препознаени како заштитени основи, што значи дека заштитата се темели на толкување, а не на директни уставни гаранции (Устав на Република Северна Македонија, 1991/2024).

Законот за работни односи претставува примарна рамка за уредување на вработувањето. Тој експлицитно забранува дискриминација врз основа на сексуална ориентација, обезбедувајќи значајна правна основа за заштита на лезбежките, геј и бисексуалните работници. Истовремено, родовиот идентитет, родовиот израз и половите карактеристики не се експлицитно вклучени, оставајќи ги трансродовите, небинарните и интерсекс работниците зависни од пошироки толкувачки одредби или од комплементарно законодавство (Закон за работните односи на Република Северна Македонија, 2005/2023).

Законот за спречување и заштита од дискриминација обезбедува најсеопфатна заштита, бидејќи експлицитно ги вклучува и сексуалната ориентација и родовиот идентитет (SOGI) како заштитени основи и се применува во сите сектори, вклучително и во вработувањето (Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2020). Ова создава двојна структура во која постојат пошироки антидискриминациски заштити, но тие не се целосно хармонизирани со законодавството специфично за трудот, што резултира со празнини во применливоста во работниот контекст.

Другите релевантни рамки, како што е Законот за еднакви можности на жените и мажите, остануваат ограничени поради бинарното разбирање на родот и не ги адресираат нееднаквостите поврзани со SOGIESC (Закон за еднакви можности на жените и мажите, 2012). Како резултат на тоа, нивната релевантност за ЛГБТИК+ инклузијата е само индиректна или делумна.

## 2.2. Релевантни институции

Институционалната рамка за заштита на еднаквоста и трудовите права опфаќа неколку клучни актери, секој со посебни, но делумно преклопувачки надлежности.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) е централното тело за еднаквост задолжено за постапување по претставки за дискриминација, вклучително и оние врз основа на SOGI. КСЗД има овластување да истражува случаи, да издава препораки и да иницира судски постапки (Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2020).

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

Народниот правобранител претставува дополнителен механизам за постапување по повреди на правата од страна на јавните институции, вклучително и случаи на нееднаков третман и дискриминација (Закон за Народниот правобранител, 2018). Иако не е специјализиран за прашања поврзани со SOGIESC, оваа институција обезбедува можност за поднесување претставки во врска со пристапот до услуги и административни постапки.

Трудовата инспекција и судовите формално се одговорни за спроведување на трудовите права и за постапување по повреди во рамки на работниот однос. Сепак, достапните докази укажуваат на ограничена ефективност во пракса, што се огледува во високиот број претставки за дискриминација при вработување и постојаниот јаз меѓу формалните заштити и нивната употреба од страна на работниците (Европска комисија, 2025; наоди од фокус групите).

Синдикатите, особено Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), претставуваат потенцијален механизам за заштита на работничките права, вклучително и во случаи на дискриминација. Статутот на ССМ експлицитно се обврзува на заштита на членството од дискриминација врз основа на сексуална ориентација и родови основи, создавајќи формална основа за адресирање на ваквите случаи во рамки на трудовите спорови (Сојуз на синдикатите на Македонија, 2020). Сепак, оваа заштита останува во голема мера нормативна, бидејќи Статутот не предвидува посебни процедури, механизми за следење или таргетирани мерки поврзани со ЛГБТИК+ работниците. Како резултат на тоа, степенот до кој синдикатите функционираат како ефективни структури за поддршка во случаи на дискриминација поврзана со SOGIESC зависи од нивниот практичен ангажман, информираност и подготвеност да постапуваат во поединечни случаи. И покрај постоењето на повеќе институционални механизми, нивната ефективност е нерамномерна и често ограничена од ниска информираност, слаба примена и ниско ниво на доверба кај работниците.

### 2.3. Главни недостатоци во пракса

Низ правната и институционалната рамка се појавува конзистентен јаз помеѓу формалните заштити и нивната примена во пракса.

Клучна структурен недостаток се однесува на недоволната хармонизација помеѓу правните рамки. Додека антидискриминациското законодавство експлицитно ги вклучува основите поврзани со SOGI, трудовото законодавство не го одразува целосно овој опфат, создавајќи нејаснотии во заштитата на работното место и ограничувајќи ја применливоста.

На институционално ниво, спроведувањето останува слабо. Според Европската комисија, вработувањето е една од најчестите области на претставки за дискриминација, но структурните празнини во примената и усогласувањето со стандардите на Европската Унија и натаму опстојуваат (Европска комисија, 2025). Отсуството на расчленети податоци за случаи што се однесуваат на ЛГБТИК+ лица дополнително придонесува за невидливоста на нивните специфични искуства на пазарот на труд.

Од перспектива на практиките на работното место, наодите од фокус групите укажуваат на постојан јаз во имплементацијата. Политиките против дискриминација, таму каде што постојат, често се перципираат како формални или симболични, со ограничена практична релевантност. Работниците пријавуваат ниско ниво

---

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

на доверба во механизмите за пријавување, страв од одмазда и тенденција да се потпираат на неформални стратегии за справување, наместо на институционални процедури. Оваа динамика е видлива дури и во контекстите на граѓанското општество, каде што би се очекувале повисоки стандарди. Како што забележал еден учесник: „Дури и во сектор што се бори за човекови права, луѓето не се доволно информирани за своите права... ако почнеш да ги бараш, тоа се смета за луксуз.“ Ова делумно се одразува и во анкетните одговори, каде што компаниите пријавуваат постоење на политики, но без доследна спецификација на заштитите поврзани со SOGIESC.

Несигурноста на трудот и неформалноста дополнително ја поткопуваат примената на правата. Во контексти обележани со нестабилни договори, непријавена работа или слаба заштита на трудовите права, антидискриминациските рамки стануваат секундарни или недостапни. Ова несразмерно ги погодува ЛГБТИК+ работниците, чии можности да ги остварат своите права се ограничени од економската несигурност.

Културата на работното место претставува дополнителна бариера. Дискриминацијата често се доживува преку неформални практики, вклучително и исклучување, стереотипизација и секојдневни интеракции што тешко се опфаќаат со формални механизми. Овие форми на дискриминација во голема мера остануваат неадресирани во рамки на постојните институционални механизми.

## 2.4. Клучни согледувања од собраните податоци

Националниот контекст се карактеризира со слоевит јаз што функционира на повеќе, меѓусебно поврзани нивоа. На правно ниво, заштитите остануваат само делумно усогласени, со недоследен опфат на SOGIESC низ различни закони, што резултира со нерамномерно препознавање и применливост. На институционално ниво, формалните механизми за заштита и правна заштита постојат, но нивната примена останува ограничена, што го ослабува нивното практично влијание. Ова дополнително се одразува на ниво на работното место, каде што политиките против дискриминација често се присутни, но остануваат општи, насочени кон формална усогласеност и недоволно прилагодени на специфичните ризици со кои се соочуваат ЛГБТИК+ работниците. Конечно, на ниво на доживеано искуство, работниците се движат низ услови обележани со несигурност, ниска доверба во институционалните механизми и изложеност на неформални, често нормализирани форми на дискриминација.

Деск-истражувањето на националното законодавство и политичките рамки покажува дека, иако формалните заштити се воспоставени, недоследностите во вклучувањето на SOGIESC во различните правни инструменти создаваат празнини што влијаат врз нивното толкување и примена во пракса. Низ различните извори на податоци се потврди дека овие слоеви создаваат кумулативен ефект, во кој формалните гаранции не се претвораат во суштинска еднаквост. Опстојувањето на овој повеќеслоен јаз ја ограничува ефективноста на постојните рамки и укажува на потреба од покохерентни, применливи и контекстуално чувствителни пристапи кон еднаквоста на работното место.

---

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

## 3. Минимални стандарди за инклузивни работни места

### 3.1. Еднаквост и недискриминација

Инклузивните работни места зависат од кохерентна интеграција на принципите на еднаквост и во националните правни рамки и во внатрешните политики на работното место. Како минимален стандард, законодавството што ги уредува вработувањето и недискриминацијата треба експлицитно да го препознае SOGIESC како заштитена основа. Ова бара не само формално вклучување во антидискриминациското законодавство, туку и усогласување на правните инструменти што ги регулираат работните односи, со цел да се обезбедат јасност, конзистентност и применливост на заштитите во контекстот на вработувањето. Ова кореспондира со обрасците идентификувани во дискусиите во фокус групите, каде што работниците пријавија тешкотии да ја препознаат применливоста на општите политики врз нивните сопствени искуства.

На ниво на работното место, овие правни гаранции мора да се преточат во јасни и оперативни внатрешни политики. Дискусиите во фокус групите укажуваат дека кога заштитите остануваат општи или недоследно дефинирани, ЛГБТИК+ работниците често не се препознаваат себеси во нив. Антидискриминациските рамки во рамки на компаниите треба да одат подалеку од општите заложби за разновидност и еднаквост и експлицитно да го вклучат SOGIESC во сите релевантни документи, вклучително и кодекси на однесување, политики за човечки ресурси и внатрешни правилници.

Ова подразбира:

- експлицитно вклучување на SOGIESC и во националното законодавство и во внатрешните политики на работното место, со цел да се обезбеди еднаков и недвосмислен опфат на заштита;
- усогласување помеѓу антидискриминациското и трудовото законодавство, како и со политиките на работното место, за да се обезбеди конзистентност во терминологијата, опфатот и примената;
- јасни дефиниции на забранетото однесување, вклучително и директна и индиректна дискриминација, вознемирување и виктимизација, со експлицитно опфаќање на SOGIESC и примена и во правен и во работен контекст.

За да бидат ефективни, стандардите за еднаквост мора да функционираат како применливи обврски. Ова бара јасно утврдување на одговорноста за нивна имплементација, достапност на политиките за сите вработени и интегрирање на принципите на еднаквост во секојдневните процеси на донесување одлуки. Недискриминацијата треба да се третира како хоризонтален принцип вграден низ целиот работен циклус, со што инклузијата на SOGIESC ќе биде доследно одразена во регрутирањето, условите за работа и организациските практики.

### 3.2. Правично вработување, задржување и унапредување

Обезбедувањето еднаков пристап до можностите за вработување бара воспоставување транспарентни, објективни и отчетни процедури низ целиот работен циклус. Дискусиите во фокус групите покажуваат дека пристапот до можности често е обликуван од неформални практики и хиерархии на работното место, а не од формални процедури. Минималните стандарди вклучуваат:

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

- недискриминаторски практики при вработување, вклучително и неутрални огласи за работа, стандардизирани критериуми за селекција и забрана на прашања или барања што би можеле индиректно да ги исклучат ЛГБТИК+ кандидатите;
- транспарентни системи за унапредување и евалуација, засновани на мерливи критериуми за успешност, со заштитни механизми против пристрасност и неформално одлучување;
- еднаков пристап до обуки, професионален развој и можности за напредување во кариерата, без оглед на SOGIESC.

Работодавачите, исто така, треба да обезбедат условите за вработување да не ги ставаат ЛГБТИК+ работниците во понеповолна положба преку индиректни механизми, како што се нееднакво признавање на семејниот статус, бенефициите или правата на отсуство. За да се зајакне отчетноста, организациите треба да воспостават документирани процедури и практики за евиденција што ќе овозможат следење на исходите од вработувањето и унапредувањето, вклучително и идентификување на можни нееднаквости.

### 3.3. Безбедна и инклузивна работна средина

Безбедната и инклузивна работна средина бара систем во кој заштитите не се ограничени само на внатрешните правила на работното место, туку се обезбедени преку интеракцијата меѓу законските гаранции, институционалните механизми и практиките на работодавачите. Ова е во согласност со наодите од фокус групите, каде што работниците опишуваат потпирање на надворешни механизми поради ограничената доверба во внатрешните процедури. Затоа, минималните стандарди вклучуваат:

- правно засновани антидискриминациски заштити, кои експлицитно го опфаќаат SOGIESC, се применуваат во сите работни контексти и воспоставуваат јасни права и обврски;
- повеќекратни и достапни патишта за пријавување, што ќе овозможат работниците да поднесуваат претставки и во рамки на работното место и преку надворешни механизми како што се трудовата инспекција, телата за еднаквост и судовите;
- непристрасна истрага и правна заштита, кои ќе ги комбинираат внатрешните процедури со независен надзор, така што случаите ќе можат да се адресираат објективно и без судир на интереси, без оглед на големината на работодавачот;
- ефективна заштита од одмазда, вградена и во законските гаранции и во практиките на работното место, со цел пријавувањето на дискриминација да не ги изложи работниците на ризик.
- Покрај формалните механизми, работодавачите треба активно да поттикнуваат инклузивна култура на работното место преку:
  - редовни обуки за вработените и раководството, фокусирани на препознавање и адресирање и на експлицитните и на посуптилните форми на дискриминација;
  - видлива посветеност на инклузијата, вклучително и преку внатрешна комуникација, ангажман на раководството и поддршка на иницијативи за разновидност;
  - практични мерки за поддршка на инклузијата, како што се почитување на личните имиња и заменки, инклузивни простории каде што е возможно и недискриминаторски практики во човечките ресурси.

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

Минималните стандарди развиени во текот на истражувачката фаза ги поставуваат основните услови за претворање на формалните заложби за еднаквост во доследна практика на работното место. Нивната ефективност зависи од постоењето на јасни процедури, механизми на отчетност и континуирано следење, што се разгледува во следниот дел.

## 4. Механизми за превенција и одговор

### 4.1. Внатрешни политики

Ефективната превенција бара принципите на недискриминација да бидат преточени во јасни, применливи и оперативни внатрешни политики, кои ги адресираат и експлицитните и помалку видливите форми на нееднаквост. Овие политики треба да ги дефинираат стандардите на однесување, да ги утврдат одговорностите и да обезбедат насоки за препознавање и постапување во случаи на дискриминација, вклучително и случаи поврзани со SOGIESC.

Дискусиите во фокус групите укажуваат дека самото постоење на вакви политики не е доволно доколку тие останат апстрактни или одвоени од секојдневната реалност на работното место. Учесниците опишуваат ситуации во кои формалните заложби коегзистираат со неформални норми што толерираат исклучувачко однесување, особено кога тоа се изразува преку хумор, меѓучовечки односи или дискреционо одлучување на раководните структури. Ова упатува на потребата внатрешните политики не само да го дефинираат забранетото однесување, туку и експлицитно да ги адресираат суптилните, релациски и контекстуално условени форми на дискриминација.

Одговорите од анкетата потврдуваат дека дел од компаниите имаат усвоено општи политики против дискриминација или политики за разновидност, често проследени со кодекси на однесување и иницијативи за обука. Сепак, овие рамки често се широко поставени и не го специфицираат доследно SOGIESC, со што нивната практична релевантност за специфичните искуства на ЛГБТИК+ работниците останува ограничена. Овој јаз помеѓу формалното усвојување и суштинската примена се рефлектира и во дискусиите во фокус групите, каде што учесниците ги опишуваат ваквите политики како претежно процедурални, а не суштински. Како што забележа еден учесник: „тие документи се потпишуваат чисто протоколарно... многупати работодавачите беа изненадени што јас всушност си го читам договорот“.

### 4.2. Механизми за пријавување

Достапните и доверливи механизми за пријавување се суштински за обезбедување правата да можат реално да се остваруваат во пракса. Овие механизми мора да бидат дизајнирани така што ќе им овозможат на работниците безбедно да пријават дискриминација, без страв од одмазда или негативни последици.

Наодите од фокус групите покажуваат дека механизмите за пријавување ретко се користат, дури и кога формално постојат. Учесниците опишуваат широко распространето отсуство на доверба, поврзано со

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

загрижености околу доверливоста, можните последици врз кариерата и перцепцијата дека внатрешните процедури се усогласени повеќе со интересите на работодавачот отколку со заштитата на работникот. Како што забележа еден учесник: „И кога постојат структури... џабе ти е да пријавуваш колку сакаш“, што укажува на перцепција дека формалните механизми не водат до суштински исходи. Во други случаи, отсуството на реални канали за пријавување е уште подиректно изразено: „Немаше кому да пријавиш... самиот газда беше“.

Во многу контексти, особено во хиерархиски или несигурни работни средини, ваквите услови ги наведуваат работниците да изберат молк или избегнување, наместо формално пријавување.

Податоците од анкетата укажуваат дека дел од компаниите имаат воспоставено процедури за жалби и канали за пријавување, вклучително и механизми претставени како доверливи или како системи со „нула толеранција“. Сепак, самото постоење на вакви механизми не значи автоматски дека тие се користат или дека се доживуваат како ефективни.

### 4.3. Постапки за истрага и дисциплинска одговорност

Онаму каде што постојат механизми за пријавување, тие обично се проследени и со внатрешни процедури за разгледување на претставките. Сепак, начинот на функционирање на овие процедури често не е доволно видлив или јасен за работниците.

Учесниците во фокус групите укажуваат на неизвесност во врска со тоа како претставките би се третирале во пракса, вклучително и кој би бил надлежен за донесување одлуки, кои чекори би се следеле и дали воопшто би произлегле конкретни последици.

Оваа нејаснотија дополнително се засилува со перцепцијата дека лицата задолжени за постапување по претставки може да бидат дел од постојните хиерархии на работното место, вклучително и во ситуации кога менаџери или претпоставени се директно или индиректно поврзани со пријавеното однесување. Во такви случаи, внатрешните процедури се перципираат како лишени од независност, што дополнително ја намалува подготвеноста за нивно користење.

Како резултат на тоа, постапките за истрага и дисциплинска одговорност не се доживуваат широко како сигурни или ефективни механизми за адресирање на дискриминацијата, дури и тогаш кога формално постојат.

### 4.4. Системи за поддршка на вработените

Се чини дека структурираните системи за поддршка на вработените погодени од дискриминација се ограничени. Иако одредени работни средини обезбедуваат пристап до поддршка преку човечки ресурси или општи механизми за помош на вработени, тие не се доживуваат доследно како достапни или како одговор на специфичните потреби на ЛГБТИК+ работниците.

Наодите од фокус групите покажуваат дека работниците често се потпираат на неформални или индивидуални стратегии за справување, вклучително и молк, избегнување или селективно откривање

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

на идентитетот. Ова го одразува и отсуството на јасно дефинирани структури за поддршка и пошироката недоверба во постојните механизми.

Во одредени случаи, поддршката произлегува од односи со колеги или од неформални мрежи во рамки на работното место, а не од институционализирани системи. Иако овие форми на поддршка можат да бидат значајни, тие остануваат нерамномерни и зависни од конкретниот контекст.

Низ различните извори на податоци се забележува јасен образец: постоењето на формални процедури не значи нужно и нивна употреба или перцепирана ефективност. Системите за превенција и одговор не се обликувани само од нивниот дизајн, туку и од динамиките на работното место, односите на моќ и нивото на доверба, кои на крајот определуваат дали тие навистина функционираат како механизми на заштита во пракса. Податоците од анкетата обезбедуваат ограничени докази за постоење на структуриран систем на поддршка, што дополнително го потврдува јазот утврден во дискусиите во фокус групите.

## 5. Следење, евалуација и отчетност

Развивањето на овој документ за јавни политики, како и поширокиот истражувачки процес, укажаа на постојан предизвик присутен во различни контексти: ограничена одзивност и вклученост од страна на средни и големи претпријатија, како и на одредени јавни институции. Самото отсуство на соработка е, по себе, показател за пошироки структурни празнини во отчетноста, транспарентноста и приоритизирањето на антидискриминациските мерки на работното место.

Поради тоа, отсуството на одговори не треба да се толкува како отсуство на практики, туку како релевантен наод што одразува ниско ниво на институционална отвореност и ангажман по прашањата на еднаквост и инклузија.

Со цел да се одговори на овој предизвик, пристапите кон следење и евалуација предложени во овој документ не се потпираат исклучиво на самопријавени податоци од институциите, туку и на алтернативни индикатори, вклучително и документираните обиди за комуникација и вклучување, јавно достапни политики, пријавени случаи и учество во доброволни иницијативи (како што се заложби за еднаквост или механизми за јавно признавање). Овој пристап овозможува напредокот да биде следен и во контексти во кои институционалната соработка останува ограничена, а воедно ја зацврстува потребата од посилни механизми на отчетност.

## 6. Препораки

Препораките подолу се структурирани така што директно ги поврзуваат идентификуваните празнини со конкретни и применливи одговори, поврзувајќи го секој кластер со основниот проблем, можноста за интервенција и соодветните мерки потребни за спроведување.

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

## 6.1. Јавни институции

Произлегува од: фрагментирани правни рамки, слаба примена, ниска видливост на механизмите и отсуство на расчленети податоци, како и од можноста за усогласување со стандардите на Европската Унија и зајакнување на институционалниот кредибилитет.

Јавните институции треба да дадат приоритет на усогласувањето и ефективната примена на заштитите на еднаквоста во областа на вработувањето, преку зајакнување и на правната јасност и на институционалната пракса. Ова вклучува:

- хармонизација на трудовото и антидискриминациското законодавство, со цел да се обезбеди доследно и експлицитно вклучување на SOGIESC во сите релевантни правни рамки;
- зајакнување на механизмите за спроведување, особено преку подобра координација помеѓу Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, трудовата инспекција и судовите;
- унапредување на институционалните капацитети и видливост, вклучително и преку проактивна комуникација, достапни процедури и појасно информирање за расположливите заштити;
- воспоставување систематско собирање податоци за дискриминацијата при вработување, вклучително и расчленети податоци поврзани со SOGIESC;
- обезбедување достапност на надворешните механизми за претставки, особено за работниците во несигурни или неформални форми на вработување.

## 6.2. Компани

Произлегува од: значителниот недостиг од политики, јазот помеѓу формалното усвојување политики и нивната практична примена, ниската доверба во внатрешните механизми и опстојувањето на неформални дискриминаторски практики, како и од можноста формалната усогласеност да се претвори во кредибилни стандарди на работното место.

Компаниите треба да преминат од формална усогласеност кон ефективна операционализација на еднаквоста во секојдневната практика на работното место. Ова бара:

- развивање и спроведување јасни и специфични антидискриминациски политики, кои експлицитно го адресираат SOGIESC и се применуваат во сите аспекти на вработувањето;
- обезбедување политиките да бидат оперативни и достапни, вклучително и преку јасни процедури, прецизно утврдени одговорности и комуникација со сите вработени;
- воспоставување доверливи механизми за пријавување, вклучително и доверливи канали и заштитни мерки од одмазда;
- обезбедување непристрасно постапување по претставките, вклучително и преку процедури што го минимизираат судирот на интереси;
- адресирање на неформалните практики на работното место, вклучително и секојдневните форми на исклучување, стереотипизација и пристрасност;
- вградување на принципот на еднаквост во сите процеси поврзани со вработувањето, вклучително и регрутирањето, унапредувањето и пристапот до бенефиции.

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

### 6.3. Синдикати и деловни чинители

Произлегува од: недоволно искористената улога на колективните актери во адресирањето на дискриминацијата, ограничениот практичен ангажман по прашања поврзани со SOGIESC и можноста за зајакнување на заштитата на работниците преку колективни механизми.

Синдикатите и пошироките деловни чинители имаат клучна улога во надминувањето на јазот помеѓу формалните заштити и нивната практична примена на работното место. Ова вклучува:

- интегрирање на SOGIESC во рамките на колективното преговарање и колективните договори;
- обезбедување насочена поддршка за работниците кои се соочуваат со дискриминација, вклучително и правна помош и застапување;
- зајакнување на внатрешните капацитети и информираност за препознавање и адресирање на дискриминација поврзана со SOGIESC;
- ангажирање со работодавачите околу стандардите за еднаквост и механизмите на отчетност;
- поддршка на работниците во несигурни или неформални облици на вработување, каде што пристапот до формални механизми на заштита е ограничен.

### 6.4. Граѓанско општество

Произлегува од: потпирањето на работниците на неформална поддршка, ниската институционална доверба и докажаната улога на граѓанското општество во обезбедувањето заштита, видливост и отчетност.

Организациите на граѓанското општество треба и натаму да имаат клучна улога во поддршката на работниците и унапредувањето на отчетноста. Клучните активности вклучуваат:

- обезбедување директна поддршка на работниците, вклучително и правна помош, советување и насоки за навигација низ институционалните механизми;
- следење на практиките на работното место и институционалните одговори, документирање случаи и идентификување обрасци;
- подигање на свеста и јакнење на знаењата кај работниците и работодавачите;
- ангажман во стратегиско застапување и стратешка парница насочени кон зајакнување на правните рамки и институционалната отчетност;
- олеснување на дијалогот и партнерствата помеѓу различни сектори.

### 6.5. Меѓународни чинители

Произлегува од: потребата од надворешен поттик за надминување на структурните празнини во спроведувањето и усогласувањето, како и од можноста националните развои да се поврзат со европските и меѓународните стандарди.

Меѓународните чинители треба да го поддржат развојот на кохерентни и применливи рамки за еднаквост. Ова вклучува:

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

- поддршка на правната хармонизација и развојот на политики во согласност со стандардите на Европската Унија;
- Побезбедување техничка и финансиска поддршка за институционално зајакнување, јакнење капацитети и собирање податоци;
- промовирање отчетност преку механизми за мониторинг и известување;
- поттикнување на вклученоста на актери од приватниот сектор преку стимулации и стандарди;
- поддршка на граѓанското општество и независните актери во следењето и застапувањето.

## Референци

- *Устав на Република Северна Македонија. (1991, со амандмани). Службен весник на Република Македонија/ Република Северна Македонија. Преземено од: [https://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia-ns\\_article-constitution-of-the-republic-of-north-macedonia.nspх](https://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia-ns_article-constitution-of-the-republic-of-north-macedonia.nspх)*
- *Закон за работните односи на Република Северна Македонија. (2005/2023). Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 62/2005 (основен текст), изменет со бр. 111/2023. Преземено од: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/71332/MKD71332%20Eng.pdf>*
- *Закон за спречување и заштита од дискриминација. (2020). Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 258/2020. Преземено од: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2019\)040-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2019)040-e)*
- *Закон за еднакви можности на жените и мажите. (2012). Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 6/2012. Преземено од: [https://www.ecoi.net/en/file/local/1281097/1226\\_1417169382\\_fyrom-law-on-equal-opportunities-2012-en.pdf](https://www.ecoi.net/en/file/local/1281097/1226_1417169382_fyrom-law-on-equal-opportunities-2012-en.pdf)*
- *Закон за Народниот правобранител. (2018). Службен весник на Република Северна Македонија. Преземено од: <https://ombudsman.mk/CMS/Upload/NarodenPravobranitel/upload/Interni%20akti/Zakon%20na%20NP/Preisten%20tekst%20na%20Zakon%20za%20NP-29.03.2018-Ang.pdf>*
- *Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ). (2020). Статут на Сојузот на синдикатите на Македонија (20. конгрес). Скопје. Преземено од: [https://ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2020/07/statut\\_na\\_ssm\\_20\\_kongres.pdf](https://ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2020/07/statut_na_ssm_20_kongres.pdf)*
- *Европска комисија. (2025). Извештај за Северна Македонија 2025 (SWD/2025/693). Генерален директорат за соседска политика и преговори за проширување. Преземено од: [https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/267b368e-6b55-4a42-bb72-6395593de4da\\_en?filename=north-macedonia-report-2025.pdf](https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/267b368e-6b55-4a42-bb72-6395593de4da_en?filename=north-macedonia-report-2025.pdf)*

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Working Safe: Социо-економска инклузија на ЛГБТИК+ заедницата во Западен Балкан и Турција“, кој го спроведува ERA – Асоцијација за еднакви права на ЛГБТИ лица за Западен Балкан и Турција, во партнерство со Queer Montenegro, Tuzla Open Center од БиХ, Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development од Косово, Coalition Margins од Северна Македонија, Izadi од Србија и Kaos GL од Турција. Овој проект е финансиран од Европската Унија.

Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот што ја доделува поддршката не можат да сносат одговорност за нив.