

Dobre prakse mera protiv diskriminacije

pri zapošljavanju: Evropska unija,

Srbija i region zapadnog Balkana





**Dobre prakse mera protiv diskriminacije pri  
zapošljavanju: Evropska unija, Srbija i region  
zapadnog Balkana**

**Izdavač:**

Študentski kulturni center ŠKUC

**Suizdavač:**

Labris i Gayten-LGBT

**Autorka teksta:**

Nataša Velikonja

**Prevod:**

ABC prevodi

**Štampa:**

Outline Creative

**Lektura:**

Milan Đurić, Jelena Vasiljević

**Dizajn i prelom:**

Tamara Gavrilović

*Beograd, 2014.*

Sva prava su zadržana. Sadržaj ove publikacije se može slobodno koristiti ili kopirati u nekomercijalne svrhe uz obavezno navođenje izvora.

Ova publikacija je izrađena uz pomoć Evropske komisije, Delegacije Evropske unije u Republici Srbiji. Sadržaj ove publikacije je isključivo odgovornost autora i ne predstavlja nužno stavove Evropske unije.



Ovaj projekat finansiran je od strane Evropske unije.



**Dobre prakse mera protiv diskriminacije pri  
zapošljavanju: Evropska unija, Srbija i region  
zapadnog Balkana**



## SADRŽAJ

<i>Predgovor</i> .....	5
<i>Evropska unija</i> .....	7
<i>Region zapadnog Balkana</i> .....	43
<i>Zaključak</i> .....	50
<i>Literatura</i> .....	59
<i>Korisne adrese</i> .....	61





## *Predgovor*

Sve veća raznolikost u društvu, koja je posledica migracija, mobilnosti i različitosti radnika i onih koji traže posao, multikulturnog društva i promena demografske strukture evropske populacije, odražava se i na područje rada. Uz sve veću društvenu različitost povećavaju se i rizici za pojavu diskriminacije. Nizu raznorodnih prepreka prilikom zapošljavanja posebno su izložene osetljive, manjinske, marginalizovane i deprivilegovane grupe, a diskriminacija se sprovodi se na osnovu *pola ili rodnog identiteta, rasne, nacionalne ili etničke pripadnosti, starosti, seksualne orijentacije, invaliditeta, odnosno zdravstvenog stanja i veroispovesti*, a i na preseku svih tih *karakteristika ličnosti i ličnih svojstava*. Druge osnove za diskriminaciju su i *zakonski ili porodični status, fizički izgled, ekonomski status, kulturne karakteristike, obrazovanje, članstvo u sindikatu* i dr.

Istovremeno sa povećavanjem diskriminacije na području zapošljavanja i rada povećava se i svest društva i osetljivost za podršku u ostvarivanju ravnopravnosti manjinskim grupama u sferi zapošljavanja. Na planu zapošljavanja su primarni izvršioc i nosioc politike jednakih mogućnosti, osvešćeni socijalni partneri – poslodavci, sindikati, državne službe i agencije za zapošljavanje, a takođe i nevladine organizacije i pojedinci. Deo tih nastojanja je i ovaj prikaz primera dobrih praksi mera protiv diskriminacije pri zapošljavanju za različite osetljive grupe, uključujući i diskriminaciju na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

Dobra praksa pri zapošljavanju je definisana kao kombinacija posebnih mera za prevazilaženje, sprečavanje i smanjivanje različitih prepreka u praksi zapošljavanja, kadrovskoj politici i poslovnom bontonu, koje obezbeđuju radno okruženje, u kojem svi pojedinci različitih identiteta imaju mogućnosti da iskoriste pun potencijal, a da ih pri tome niko ne ometa ili uskraćuje po bilo kom osnovu.

Nosioci primera dobrih praksi u ovom izboru su širokog spektra: od preduzeća i poslodavaca, preko sindikata, nevladinih organizacija, univerziteta, organa i tela za ravnopravne mogućnosti, zavoda za zapošljavanje, do vlada i lokalnih vlasti, te uzornih primera sudske prakse. Tipologija dobrih praksi obuhvata primere sa područja pogodnog zapošljavanja i pogodnih usluga za osetljive grupe, i istraživanja na polju evidentiranja, otkrivanja i analize diskriminacije pri zapošljavanju.

Ovaj prikaz dobrih praksi je deo projekta »*Bezbedni i ravnopravni: nediskriminacija i upravljanje raznolikošću pri zapošljavanju*« (*Safe and equal: non-discrimination and diversity management in employment*), koji tokom 2014. i 2015. godine realizuju partnerske organizacije *Labris* i *Gayten-LGBT* iz Beograda i *ŠKUC-LL* iz Ljubljane.

# Evropska unija

## *Austrija*

- U Austriji su u okviru projekta »*Collective Stars*« sproveli istraživanje i studiju na području zapošljavanja trans osoba. Istraživanje je podržalo austrijsko *Savezno ministarstvo za privredu i zapošljavanje*. Rezultati studije su bili objavljeni 2008. godine u publikaciji »*Trans osobe na austrijskom tržištu rada*« (*Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt*). Istraživanje i studiju su sprovela udruženja »*Verein maiz: autonomes Zentrum von und für Migrantinnen*« i »*Diskursiv: Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge*«. Rezultati pokazuju, da 53 % učesnika u istraživanju smatra da trans osobe teže pronadu zaposlenje, a 12 % njih misli da ne. Čak 76 % trans žena i 53 % trans muškaraca je moralo da zbog problema na radnom mestu, te odnosa prema njihovoj transpolnosti ili transrodnosti promene posao. Među anketiranim je bilo 60 % autovanih odnosno otvorenih u pogledu svojih rodnih identiteta trans osoba, ali samo delimično, ispred nekog u kolektiva, dok 40 % nije autovano.
- Projekt austrijske savezne pokrajine Salzburg »*Žene 45 plus*« je namenjen otklanjanju duplog tereta kojem su, prilikom traženja ili očuvanja zaposlenja na tržištu rada, izložene žene u ovoj starosnoj grupi. Projekat pokušava da mogućnost zapošljavanja ove kategorije žena popravi uz pomoć individualnog savetovanja, radionica za razvoj veština za tržište rada i kontakata sa poslodavcima. Fokus programa je na obnavljanju i jačanju samopoštovanja kod žena, koje se suočavaju sa problemima prilikom pristupa zapošljavanju zbog starosti. Posledice mogu biti nesigurnost i nedostatak motivacije.

- Austrija sprovodi nadzor nad poštovanjem propisa o jednakom plaćanju za isti posao. Po **Zakonu o ravnopravnom tretmanu**, preduzeća koja imaju više od 150 zaposlenih, moraju svake godine da objave izveštaj o jednakim platama koji dokazuje da ne prave razlike među polovima.
- Godine 1976. **policajac** je bio otpušten na osnovu **optužbe za homoseksualni čin** po danas poništenom članu 209. *Krivičnog zakonika*. Nikada više nije bio zaposlen u policiji, njegova penzija je bila umanjena za 25 %, a ministri unutrašnjih poslova i finansija su odbili njegov zahtev za odštetu. Nekadašnji policajac je 2009. godine podneo zahtev za **odštetu** za izgublenu zaradu, gubitak penzije i nematerijalnu štetu, a pri tome se pozivao na *Evropsku konvenciju o ljudskim pravima* i *Direktivu EU o zapošljavanju*. Ministri unutrašnjih poslova i finansija su odbili njegov zahtev tvrdeći da nema nikakvih zakonskih osnova, ali tužitelj je predmet prosledio *Vrhovnom upravnom sudu* koji je presudio: ministar unutrašnjih poslova sada mora da odredi odštetu zbog gubitka zarade, a ministar finansija mora da odredi odštetu zbog gubitka penzije, dok obojica moraju da odrede i visinu nematerijalne štete.

## ***Belgija***

- Flamanska LGBT federacija *Holebifederatie* i sindikat *ABVV* su između 2006. i 2008. godine sprovodili **projekat *LGBT@work*** koji se bavio zapošljavanjem i pravima LGBT osoba na radnom mestu, razlikom između plata heteroseksualnih i homoseksualnih radnika i radnica. Projekat je preko radionica vodio ka formiranju sindikalnih mreža, koje su podsticale antidiskriminatornu svest kako u sindikatima tako i kod poslodavaca, a i ka formiranju LGBT mreža unutar samih preduzeća. Projekat je za preduzeća, koja su se dokazala svojim najboljim praksama pri zapošljavanju LGBT osoba, uveo nagradu »*Duga*«.

- U Belgiji od 2005. godine obeležavaju ***Dan jednakih plata***. Ostvarivanju ravnopravnosti plata između muškaraca i žena doprineo je i belgijski parlament koji je 2012. godine doneo zakon da preduzeća svake dve godine obave uporednu analizu strukture plata.
- Agencija za zapošljavanje ***Randstand*** je u okviru projekta ***EQUAL*** zajedno sa partnerima, poslodavcima i lokalnim akterima, razvila i sprovela projekat za podsticanje zapošljavanja na lokalnom nivou, na području Antverpena. Program se bavi zapošljavanjem populacije starosti preko 45 godina i zapošljavanjem etničkih manjina.
- Godine 2012. je Belgijski sindikat javnog sektora ***ACV/CSC*** organizovao kampanju ***Poštovanje različitosti (Respect for Diversity)*** koja je uključivala plakate sa likom transvestita i tako doprinela vidljivosti trans osoba pri zapošljavanju.

### ***Bugarska***

- U Bugarskoj su na lokalnom nivou, u obalskom gradu ***Kavarna***, uspešno sproveli program jednakih mogućnosti za Rome. Reč je o uključivanju Roma u zapošljavanje sa ***integrisanim pristupom*** - istovremenim ispunjenjem više potreba: zapošljavanja, stanovanja, pristupa obrazovanju, zdravlju, politička participacija, antidiskriminacija. Gradska uprava odnosno njeno ***Odeljenje za integraciju manjina*** je Romima omogućavalo podršku pri traženju posla, popunjavanju prijavnih obrazaca za posao, sklapanju ugovora o zaposlenju, posredništvu kod agencija za zapošljavanje. Kod aktiviranja duže vreme nezaposlenih Roma i njihovog uključivanju u stalno zaposlenje poštovali su tradicionalna znanja i veštine Roma, zanatstvo, građevinarstvo, socijalne veštine i sl. Gradska opština je i sama dala primer i zaposlila Rome u baštovanstvu, uređivanju parkova, nastavnike su osposobili za rad sa romskim učenicima, uveli su

opismenjavanje odraslih, kao i socijalne radnike i patronažnu službu za romsku zajednicu. Reč je, dakle, o uključivanju Roma u individualno prilagođena zaposlenja i holističko zapošljavanje u kontekstu romske kulturne zajednice.

- Među bugarskim sindikatima i nevladinim organizacijama bio je usvojen »**Kodeks praksi za jednake mogućnosti**«.
- U okviru međunarodne inicijative u organizaciji *MPG* i *ENAR* odvija se projekat »**Equality Data Initiative**« koji se bavi sistematskim sakupljanjem podataka i istraživanjem diskriminacije različitih manjina na području Evropske unije. Cilj je da se uvede jedinstvena merivost stepena diskriminacije osetljivih grupa pri zapošljavanju, kao i uporediva istraživačka metodologija.

### ***Kipar***

- Kiparsko *Ministarstvo za rad, Kancelarija za ravnopravnost i Ombudsman* su 2010. godine izdali publikaciju o sprečavanju **diskriminacije na osnovu starosti** pri zapošljavanju. Publikacija plastično izlaže opis problema starosne diskriminacije, zakonski okvir za njeno sprečavanje, definiše oblike starosne diskriminacije, izlaže prikaz starosti kao prepreke prilikom pristupa zapošljavanju, uslove zapošljavanja starijih generacija, uslove na radnom mestu, plaćanje, pristup profesionalnom osposobljavanju, prevremeno penzionisanje i navodi primere sudske prakse. Naslov priručnika je »**Nediskriminacija na osnovu starosti na području zapošljavanja i profesije**« (*Non-discrimination on grounds of age in the field of Employment and Occupation*).
- Nevladina organizacija *Accept-LGBT Cyprus* još od 2011. godine u saradnji sa opštinskim vlastima organizuje niz događaja pod

naslovom » **Glasovi protiv homofobije** «. Iste godine je *Accept-LGBT Cyprus* objavio istraživanje pod naslovom »*Sexual orientation: mapping the sociopolitical climate, experiences and needs*«, koje uključuje i akcioni plan za borbu protiv diskriminacije: promene zakonodavstva i politika koje se dotiču homofobnog uznemiravanja i govora mržnje. Istraživanje je 2012. godine bilo ažurirano, a Parlamentarni odbor za ljudska prava je aktiviste i aktivistkinje pozvao da predstave rezultate, kao i preporuke koje treba da se uzmu u obzir prilikom promene zakonodavstva.

## Češka

- Češki Savez obrazovnih ustanova za odrasle (AIVD) i Finski institut za zdravlje na radu su uspešno sprovedli projekat »**Strategija za upravljanje starenjem**« (*Age Management Strategy*). Reč je o prenosu uspešne inovacije iz Finske, usmerene ka zapošljavanju starosne grupe preko 50 godina, i uvođenje modela za upravljanje starošću. Izveden je bio trening za osposobljavanje za menadžment u radu starijih osoba, uvedeni su koncept radne sposobnosti i metodologija za indeks radne sposobnosti (*Work Ability Index*) kojima se individualno ocenjuje rad, radne sposobnosti i zdravlje na radu.
- Konfederacija češko-moravskih sindikata je 2013. godine izdala priručnik »**Zaposleni i starost ili upravljanje starošću na radnom mestu**« (*Employee and Age or Age Management at a Workplace*) i sprovedla obrazovne aktivnosti za popularizaciju pitanja starosti, menadžment starijih osoba u zapošljavanju i na poslu, međugeneracijske saradnje i sprečavanje diskriminacije na osnovu starosti pri zapošljavanju.

- Ministarstvo za rad i socijalnu politiku je usvojilo program »*Priprema na starenje 2008-2012*«. Zasniva se na jedanaest osnovnih principa koji naglašavaju: potrebu za celoživotnim pristupom, poštovanje razlika među polovima, fokus na deprivilegovanim grupama starije populacije, jačanje partnerstva između vladinih i nevladinih aktera na temu politika starenja i ulogu dostojanstva i izbegavanje pokroviteljskog odnosa prema starijima. Prioritet programa je aktivno starenje - mogućnost zapošljavanja starijih i povećanje njihove ekonomske aktivnosti.
- Savet vlade Republike Češke za starije građane svake godine dodeljuje posebnu nagradu za dostignuća na području podsticanja aktivnog starenja i međugeneracijske saradnje. Vladin portal Republike Češke sakuplja i objavljuje primere dobre prakse na nacionalnom nivou iz oblasti nediskriminacije, zdravlja, zapošljavanja i obrazovanja starijih.
- *ILGA-Europe* je 2004. godine je obavila *istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije* koje je obuhvatalo i **diskriminaciju na radnom mestu**. Čak 25 % anketiranih u Češkoj je već doživelo uznemiravanje na radnom mestu. U pomenutom istraživanju anketirani gej muškarac je ispričao da je kadrovsko odeljenje velikog preduzeća, koje je delimično u državnom vlasništvu, obavilo istraživanje da bi utvrdilo da li su homoseksualne zaposlene osobe češće na bolovanju u odnosu na heteroseksualne.

## *Danska*

- *Danski institut za ljudska prava* je 2003. osnovao *Odbor za jednake mogućnosti* koji je izveo obimno nacionalno istraživanje o stanju na području jednakih mogućnosti u vezi sa polom, starošću, seksualnom orijentacijom, verom, invalidnošću, rasom i etničkim poreklom. Zatim je na osnovu rezultata istraživanja



2006. godine oblikovao akcioni plan za jednake mogućnosti. Izveli su niz seminara za podizanje svesti o značaju jednakih mogućnosti na svim područjima rada i života, uključujući i zapošljavanje. Godine 2007. su doneli zajedničku **Deklaraciju o inkluzivnom društvu**, koju su potpisali predstavnici danske vlade, parlamenta i nevladinih organizacija. Deklaracija je pretočena u akcioni plan koji se od tada periodično usvaja.

- Dansko preduzeće za proizvodnju mehaničkih i elektronskih komponenti **Danfoss** je već više od 35 godina jedno od vodećih u obezbeđivanju jednakih mogućnosti za starije zaposlene. Aktivno uključivanje starijih su razvili, kako na nivou upravljanja preduzeća, tako i na nivou razvoja i osposobljavanja kadrova. Zaposleni u starosnoj grupi preko 55 godina mogu da se uključe u dobrovoljne programe participacije, savetovanja i osposobljavanja za očuvanje i podizanje radnih sposobnosti. Preduzeće ima izrađenu politiku na području zaštite ljudskih prava, pravilnike i priručnike za jednostavnije zapošljavanje starijih, programe savetovanja za zaposlene i njihove partnere, i individualni *coaching*.
- Danska organizacija za osobe sa invaliditetom **DH** je 2006. godine organizovala **Seminar o nediskriminaciji osoba sa invaliditetom pri zapošljavanju u Danskoj**. Upozorili su da samo zaštitno zakonodavstvo i politika »dobre volje« nisu dovoljni za ostvarivanje jednakih mogućnosti za invalide. U praksi su važni pozitivni pristupi, od adekvatne terminologije i retorike o invaliditetu do uključivanja osoba sa invaliditetom u zapošljavanje. Potrebno je razbiti predrasude, povezane sa propisanim kvotama za podizanje mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, koje među poslodavcima stvaraju predstavu da su im radnici sa invaliditetom na teretu. Izložili su dobre razloge za aktivno uključivanje osoba sa invaliditetom u zapošljavanje, te prilagođavanje radnog procesa. Razmatrali

su specifičnosti uslova rada, otpuštanje i različite aspekte diskriminacije osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

- Danska vlada je usvojila više mera za zadržavanje starijih osoba na tržištu rada. Ograničila je šemu prevremenog penzionisanja. *Ministarstvo za rad* je podržalo politiku zapošljavanja starijih, nazvanu »*Senior politika*«. Usvojila je inicijative koje utiču na zapošljavanje u preduzećima i izradila metode za poslodavce uz pomoć kojih zapošljavaju starije, uključujući fleksibilno radno vreme i dijalog sa starijim zaposlenima. Implementirala je kampanje za podizanje svesti i promenu odnosa prema starijim radnicima. Primenuju se aktivne politike zapošljavanja starijih, sa naglaskom na smisaonom radnom kontekstu, odnosno životu. Poslodavci moraju da ocenjuju individualne sposobnosti radnika, odnosno radnice, a ne njegovu, odnosno njenu starosnu dob.
- U maju 2012., tokom Međunarodnog dana protiv homofobije i transfobije, nevladina organizacija *Q-factor* organizovala je Raspravu o diskriminaciji pri zapošljavanju, u kojoj su učestvovali poslodavci i predstavnici i predstavnice organizacije *LGBT Denmark*.
- U oktobru 2012. danski *Odbor za jednake mogućnosti* odlučivao je o slučaju lezbejke kojoj je prijava za posao bila odbijena zbog njene seksualne orijentacije. Poslodavac je tvrdio da ima slaba iskustva sa »*njenom vrstom*«. *Odbor* je ustanovio diskriminaciju i kaznio poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 3.300 eura.

## *Estonija*

- Estonija je zemlja sa najvećom *razlikom u platama* između muškaraca i žena u Evropi. Po podacima *Eurostata* ta razlika je 2013. godine bila skoro 28 %, dok je evropski prosek oko 16 %. Raskorak plata je 2010. godine premašio 30 %. Za Estoniju je, inače, karakterističan izuzetno visok indeks rodne neravnopravnosti.

Zbog podizanja svesti o jednakom plaćanju za rad 2010. godine uveli su ***Dan jednakih plata***, po uzoru na *Evropski dan jednakog plaćanja*. Inicijativu je pokrenuo ***Savez poslovnih i zaposlenih žena Estonije (BPW Estonia)***. Na taj dan, 19. aprila, organizuju kampanju pod sloganom »***Tilliga ja Tillita***« sa ciljem da upozore na opasne posledice slabije plaćenog rada za žene, devojke i penzionisane žene. U sloganu kampanje krije se igra reči. Njihovo značenje se odnosi na nacionalno jelo od začinjenog lososa. Brojni restorani serviraju to riblje jelo toliko skuplje, koliko te godine iznosi razlika između plata.

- U 2012. u Estoniji je bilo nekoliko inicijativa civilnog društva koje su se ticale poboljšanja položaja LGBT osoba pri zapošljavanju. U maju 2012. je ***Estonian LGBT Association*** počela da izvodi program osposobljavanja za nastavnike i nastavnice i organizuje četiri predavanja o seksualnoj orijentaciji, toleranciji i uznemiravanju, na kojima je učestvovalo šezdeset nastavnika i nastavnica.
- U novembru 2012. je estonski ***Centar za ljudska prava*** pripremio ***Statut o različitosti*** za preduzeća. Preduzeća, koja potpišu *Statut*, obavežu se da će poštovati ravnopravni tretman svih zaposlenih i da će sprečavati diskriminaciju na osnovu pola i seksualne orijentacije. U 2012. godini je *Statut* potpisalo sedamnaest preduzeća.
- U oktobru 2012. je objavljeno istraživanje o LGBT temama koje je naručilo estonsko ***Ministarstvo za socijalnu politiku***. Za 34 % anketiranih osoba je homoseksualnost sasvim neprihvatljiva, a samo za 10 % sasvim prihvatljiva.

## *Finska*

- **Univerzitet u Helsinkiju** redovno objavljuje **Plan za jednake mogućnosti**; a poslednji se odnosi na period 2013-2016. Univerzitet u tom dokumentu izražava svoju obavezu o poštovanju jednakih mogućnosti, koja je njena vitalna vrednost. Jednake mogućnosti i nediskriminacija su propisane za celokupno delovanje univerziteta, kako u odnosu prema zaposlenima tako i prema studentima. *Plan* određuje koncept ravnopravnosti, nediskriminacije i dostupnosti; sadrži poglavlje o sprečavanju diskriminacije i uznemiravanja, ravnopravnosti polova; razmatra mere za sprečavanje diskriminacije; monitoring kršenja prava; mere za promociju jednakih mogućnosti; organizaciju rada na univerzitetu; uslove zapošljavanja i rada; pedagoški rad, senzibilizaciju za sprečavanje diskriminacije.
- Antidiskriminatorno zakonodavstvo u Finskoj je dopunjeno mehanizmima podrške za promociju i implementaciju. Finska vlada je 2012. usvojila »**Nacionalni akcioni plan za ljudska prava**« i »**Program za ravnopravnost među polovima**«, koji uključuju i područje zapošljavanja. *Ministarstvo za rad* je naručilo istraživanje o diskriminaciji pri traženju zaposlenja u Finskoj. Rezultati istraživanja su 2012. godine bili objavljeni u publikaciji »**Diskriminacija na tržištu rada u Finskoj: opis i terenski ogled na primeru regrutacije**« (*Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Filed Experiment on Recruitment*). Rezultati osvetljavaju važno područje dostupnosti zapošljavanja i kršenja prava osoba ženskog i muškog pola u procesu zapošljavanja zbog ličnih svojstava: starosti, etničke i nacionalne pripadnosti, jezika, invaliditeta i zdravstvenog statusa, seksualne orijentacije i verskog ubeđenja.
- Godine 2004. Je bio završen projekat koji se odvijao putem EU inicijative *EQUAL*, »**Sexual and Gender Minorities at Work**« u kojem su učestvovala nevladine organizacije i sindikati. U okviru

EU programa *PROGRESS* uspešno je saradjivalo više ministarstava (za unutrašnje poslove, pravosuđe, prosvetu, socijalnu politiku i zdravstvo, zapošljavanje i privredu, kao i ministarstvo odbrane) zajedno sa nacionalnim parlamentom pri izvođenju projekta »**YES – Equality is Priority**«. Važan deo projekta bio je »**Vodič za promociju ravnopravnosti i sprečavanje diskriminacije na radnom mestu**« (*Guide to promoting equality and preventing discrimination in the workplace*).

- Godine 2002. među članovima sindikata je bilo obavljeno istraživanje o iskustvima u sindikatima sa diskriminacijom na osnovu seksualne orijentacije. Samo 11 % onih koji imaju iskustvo diskriminacije na radnom mestu je o tome obavestilo svoje sindikalne kolege.

## ***Francuska***

- Hotelski lanac *Accor* još od 1992. godine vodi promišljenu politiku zapošljavanja ljudi sa invaliditetom. Godine 2003. prihvatili su obavezu o nediskriminaciji pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Sklopili su 2007. godine dogovor sa sindikatima i osnovali fond za integraciju osoba sa invaliditetom sa namenom regrutovanja, integrisanja i očuvanja prava zapošljavanja osoba sa invaliditetom. *Accor* je 2008. godine zapošljavao preko 500 osoba sa invaliditetom. Da bi privukli još više radnika, uveli su programe treninga za regrutaciju - posebni projekat »**Handicapte**«. U okviru njega organizuju informativne dane za studente sa invaliditetom za zapošljavanje u hotelijerstvu i turizmu. Izabranim mladim ljudima nude stalno zaposlenje. Saraduju sa dobrotvornom organizacijom *JobInLive*, koja osobama sa invaliditetom koje su tražioci zaposlenja obezbeđuje prijavu sa biografijom putem video zapisa. Obezbeđuju osposobljavanje za zaposlene sa intelektualnim, fizičkim i slušnim smetnjama, te sposobljavanjem ovih osoba pokušavaju da podignu kvalitet komunikacije osoblja sa gostima sa oštećenjima sluha. Izdali su više priručnika, recimo »**U pravcu**

*uključivajućeg preduzeća*« (*Vers l'entreprise inclusive*) ili »**Invaliditet u mom preduzeću**« (*Le handicap dans mon établissement*). Pored toga, osobama sa invaliditetom nude za njih prilagođene usluge (pristupačnost za kupatila; prilagođene sobe, kupatila, izlaze za slučaj opasnosti; liftove sa širokim vratima; vibrirajuće sunde za alarm/evakuaciju; induktivne petlje u dvoranama itd.).

- Sindikat **CGT - Confederation Generale du Travail** još od 1990. učestvuje u borbi protiv diskriminacije na radnom mestu sa LGBT nevladnim organizacijama i na *Paradama ponosa*. Sa druge strane, LGBT organizacije učestvuju na sindikalnim demonstracijama i akcijama. Unutar sindikata je 1996. godine bila osnovana *Grupa za borbu protiv homofobije i za promociju ravnopravnosti i nediskriminacije LGBT*. Sindikat se zauzima i za uključivanje LGBT ravnopravnosti u kolektivne ugovore, recimo u vezi sa roditeljskim ili porodičnim odmorom ili homofobičnim uznemiravanjem.
- Francuska je 2006. donela *Zakon o jednakim platama* po kojem poslodavci moraju da sastave **godišnji izveštaj o ravnopravnosti polova** i predstave ga predstavnicima radnika i radnica.
- U januaru 2012. su **Zaštitnik građana**, Kancelarija za ravnopravnost i Kancelarija **ILO** objavili »**Peti barometar**« o shvatanju diskriminacije na radnom mestu. U izveštaju stoji da je otkrivanje seksualne orijentacije ili rodnog identiteta radnika još uvek potencijalni izvor napetosti na poslu. U poslovnom sektoru 42% anketiranih je reklo da se ne bi osećali dovoljno bezbedno da reaguju ako bi bili žrtve ili svedoci diskriminacije.
- Organizacija **SOS Homophobie** je maja 2012. objavila »**Godišnji izveštaj o nemilim incidentima**« tokom 2011. *Izveštaj* je zabeležio 1397 incidenata, među njima 185 fizičkih napada, 19 seksualnih napada i 277 slučajeva uznemiravanja. Reč je o do sada najvećim brojkama.

## Grčka

- Nevladina organizacija **Grčka liga za ljudska prava**, koja je deo *Internacionalne federacije za ljudska prava (Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme)* bila je koordinator projekta **Osposobljavanje za antidiskriminaciju i raznolikost**. Godine 2007. i 2008. *Grčka liga za ljudska prava* je organizovala više dvodnevni seminara za nevladine organizacije, sindikate i poslodavce iz javnog i privatnog sektora. Seminare u Salonu je ugostio *Makedonski univerzitet*, a seminare u Atini grčki *Ombudsman*. Učesnici su kao ključni rezultat projekta naveli saznanje o važnosti saradnje između nevladinih i sindikalnih organizacija na lokalnom i nacionalnom nivou. Ustanovili su da zajedničko učenje nije pretnja, već donosi razvoj i napredak.
- Preduzeće **Coco-Mat**, koje proizvodi krevete, opremu i posteljinu, još od 1989. godine sprovodi politiku jednakih mogućnosti pri zapošljavanju. U svojoj korporativnoj filozofiji kombinuju jednake mogućnosti i demokratsko upravljanje preduzećem. Posebnu pažnju posvećuju osetljivim grupama, naročito osobama sa invaliditetom i radnicima sa velikim porodicama, kao i sprečavanju rasne, etničke i verske diskriminacije;. Zapošljavaju različite nacionalnosti i osobe različitih religijskih uverenja. Oko 70 % zaposlenih su izbeglice iz bivšeg Sovjetskog Saveza i Turske, a 12 % osoba sa invaliditetom. Novozaposlenima omogućavaju učenje grčkog jezika i druga osposobljavanja. Step en menjanja zaposlenih je jako nizak, a step en absentizma je skoro ništavan.
- Uz podršku EU inicijative *EQUAL* u Grčkoj se odvijao projekat **»Promocija specifične dijagnostike i balansiranje potreba migranata i izbeglica sa potrebama poslodavaca**. (*Promotion of specific diagnostic and coupling of immigrants refugees and employers' needs*). Projekat je izvodio *Forum za socijalnu koheziju* u brojnom sastavu. Između ostalih su ga sprovodili *Atinska novinska agencija*, *Centar za sport i kulturnu solidarnost*, *Radnička federacija radnika u industriji tekstila*,

odeće i kožnoj industriji, Centar za studije i dokumentaristiku OLME, Udruženje albanskih migranata ELYROSSA, grčki odbor UNICEFF-a, Sindikat bangladeških migrantskih radnika, Etiopska zajednica u Atini, SOS dečje selo, Škola za medije Univerziteta u Atini, Institut za socijalni rad, Centar za osetljive društvene grupe Acharnon itd. Cilj projekta je bio sprečavanje rasizma, ksenofobije i integracija migranata i izbeglica putem zapošljavanja. Kroz višeslojni pristup projekat je ukazao na prepreke prilikom zapošljavanja i put za njihovo prevazilaženje.

## *Hrvatska*

- Hrvatski **Zavod za zapošljavanje** je 2009. objavio dve uzorne publikacije. Prva je »**Smernice za suzbijanje diskriminacije i promociju raznolikosti na hrvatskom tržištu rada**« (*Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*). Publikacija donosi pregled antidiskriminatornog zakonskog okvira u Hrvatskoj, obrađuje pojedine osnove diskriminacije (pol, starost, rasa, invaliditet, seksualna orijentacija, vera), vrste diskriminacije, zaštitu zaposlenih i nezaposlenih od diskriminacije, odnosno mere za borbu protiv diskriminacije, strateške dokumente na području nediskriminacije, savete, kako prepoznati diskriminaciju i kako reagovati. Druga publikacija ima naslov »**Zbirka primera dobre prakse za promociju raznolikosti i primeri antidiskriminatornih mera na tržištu rada**« (*Zbirka primjera dobre prakse u promicanju raznolikosti i primjeri antidiskriminacijskih mjera na tržištu rada*) i navodi primere dobre prakse u državama Evropske unije i Hrvatske. Obe publikacije su nastale uz podršku EU programa *PROGRESS*.
- U okviru zajedničkog projekta nevladinih LGBT organizacija **Kontra**, **Iskoraka** i **Instituta M.I.A.** objavljen je set priručnika za sprečavanje homofobičnog diskriminisanja pri zapošljavanju. Tri tematska priručnika su namenjena sindikatima, poslodavcima i zaposlenima:



»Vodič za sindikate o LGBT pravima«, »Vodič za poslodavce o LGBT pravima« i »Vodič o pravima za LGBT radnike«. Publikacije su bile deo projekta »Zajedno protiv LGBT diskriminacije na radnom mestu« (*Zajedno protiv LGBT diskriminacije na radnom mestu*) tokom 2009. godine.

- Od 1990. godine deluje *Savez samostalnih sindikata Hrvatske* (*Savez samostalnih sindikata Hrvatske*) koji ujedinjuje 17 granskih sindikata, a pod njegovim okriljem deluju i autonomne sekcije za žene, osobe sa invaliditetom, nezaposlene i mlade. Takođe, ovaj sindikalni savez je preko inicijative *Ženske sekcije SSSH* prvi put u Hrvatskoj otvorio pitanje diskriminacije LGBT osoba na radnom mestu 2011. godine u okviru tematskih seminara i konferencije. Unutar projekta »Zajedno za LGBT ravnopravnost na radnom mestu« (*Zajedno za LGBT ravnopravnost na radnom mjestu*) *Savez samostalnih sindikata Hrvatske* saradivao je sa nevladinim organizacijama *Iskorak* i *Kontra* iz Zagreba i *Škuc-LL* iz Ljubljane pri organizaciji radionica za osposobljavanje sindikalnih vođa i poverioca za sprečavanje diskriminacije.
- *Opštinski sud* u Varaždinu je 2012. godine raspravljao o slučaju diskriminacije i uznemiravanja na osnovu seksualne orijentacije nad profesorom *Fakulteta za organizacione i informacione nauke Zagrebačkog univerziteta* u Varaždinu. Sud je utvrdio da je bila reč o diskriminaciji i uznemiravanju na radnom mestu na osnovu seksualne orijentacije. *Univerzitetu* je zabranio da i dalje ometa rad profesora. Istovremeno sud nije prihvatio tvrdnje tužioca o viktimizaciji jer su dvoje njegovih kolega, odgovornih za diskriminaciju i uznemiravanje, pokrenuli protiv njega postupak pred *etičkim odborom Univerziteta*, zbog čega je profesor dobio ukor zbog javnog izlaganja o diskriminaciji na *Univerzitetu*. Istovremeno je *Opštinski sud* u Varaždinu dozvolio individualne tužbe pomenutih kolega, koji su tvrdili, da je tužitelj štetio njihovom ugledu i časti. Tužitelj i *Zaštitnica za ravnopravnost*

*među polovima* su zatim podneli zahtev za izuzeće sudija zbog pristrasnosti, koji je bio odbijen.

## ***Irska***

- Sindikat ***ICTU - Irish Congress of Trade Unions*** je još 1988. godine objavio flajer o pravima gej muškaraca i lezbejki na radnom mestu. Od tada dalje primereno realizuje politiku obrazovanja, osposobljavanja, kampanje i zaštite od diskriminacije.
- Javno preduzeće ***Dublin Bus*** je bilo izabrano kao primer dobre prakse od strane irske *Equality Authority*. Preduzeće uživa visok ugled. Zapošljava osoblje iz više od 50 različitih država. Sa sprovođenjem jednakih mogućnosti počelo je 2001. godine kada je urađeno istraživanje o preduzeću i analiza stanja na području jednakih mogućnosti za procenu stanja, koje su bile osnov za akcioni plan. Od tada svake godine donosi akcioni plan za jednake mogućnosti i različitost. Prioritet preduzeća je da obezbedi dostojno i pristojno radno mesto, pravedno regrutovanje radne snage, pozitivan odnos prema etničkoj različitosti i osobama sa invaliditetom, podizanje svesti i međukulturni pristup, usklađivanje profesionalnog i privatnog života. Zatim, Dublin Bus izvodi osposobljavanja i podstiče aktivnu participaciju i sve to uzima u obzir i u marketingu i oglašavanju. U tom pristupu učestvuju rukovodstvo preduzeća, zaposleni i sindikati.
- *Zakon o ravnopravnosti prilikom zapošljavanja* stupio je na snagu 1998. godine. Na osnovu tog zakona se 2004. godine odvijao ***sudski slučaj*** koji se doticao uznemiravanja na osnovu seksualne orijentacije: Gabriele Piazza, gej muškarac, zaposlen u jednom dablinskom hotelu, bio je izložen nizu uvreda: šef restorana je o njemu govorio kao o »*prokletej ženi*«, radnik u kuhinji kao o »*pederskoj svinji*« itd. Piazza se žalio rukovodstvu hotela, ali nisu

reagovali na adekvatan način. Slučaj je na sudu bio rešen u korist Piazze, a hotel je morao da mu isplati 10.000 evra odštete.

- Izveštaj **Dablinskog gradskog univerziteta**, objavljen 2012. godine, otkrio je da se zaposleni i zaposlene u *Garda Siochana*, irskoj policiji, zarad njene institucionalne slike, ne usuđuju da otkriju svoju seksualnu orijentaciju, jer se plaše da neće moći da napreduju u profesiji.

## ***Italija***

- **CGIL**, najstariji i najveći sindikat u Italiji, osnovan 1906. godine, još je 1995. godine na svom kongresu izglasao da će delovati u antidiskriminatornoj borbi i na području seksualne orijentacije i rodnog identiteta, što su i uneli u svoj statut. Aktivno su se zalagali za implementaciju *Evropske direktive o zapošljavanju* iz 2000. godine, osnovali su posebnu Sindikalnu kancelariju »*Sekcija Nove pravde*«, koja deluje na području LGBT prava na radnom mestu, učestvuje na *Paradama ponosa* i dr.
- Evropska fudbalska federacija **UEFA** je 2012. godine kaznila italijanskog fudbalera Antonia Cassana sa 15.000 evra kazne zbog njegovih uvredljivih primedbi na račun homoseksualaca u vreme *Eura 2012*. Na konferenciji za novinare je na pitanje da li u italijanskom timu ima gej igrača, odgovorio: »*Pederi u nacionalnom timu? To je njihova stvar, ali, nadam se, da ne*«. Cassano se kasnije izvinio.
- Milanski istraživački institut **Fondazione Rodolfo De Benedetti** je 2012. objavio studiju o LGB zapošljavanju. Istraživanje je pokazalo da je za autovane gej muškarce 30 % teže da nađu posao nego za heteroseksualne muškarce. Institut je preduzećima poslao tri hiljade lažnih CV-ja i prijava. Aplikacije, u kojima je bila pomenuta radna

praksa u LGBT organizaciji *Arcigay*, bile su manje uspješne i nisu dovele ni do intervjuja.

## ***Letonija***

- ***Ured ombudsmana*** u Letoniji ima posebno odeljenje sa programom za sprečavanje diskriminacije. To odeljenje nadzire implemetaciju EU zakonodavstva na području borbe protiv diskriminacije i ostalih propisa sa područja jednakih mogućnosti i nediskriminacije, zajedno sa kontekstom zapošljavanja. Organizuju osposobljavanja za socijalne radnike, sudije, državne službenike i druge, isto tako sprovode i objavljuju istraživanja o stepenu svesti o diskriminaciji i istraživanja o korišćenju antidiskriminatornog zakonodavstva u sudskoj praksi.
- ***ILGA-Europe*** je 2004. obavilo istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije koje je obuhvatalo i ***diskriminaciju na radnom mestu***. Uznemiravanje na radnom mestu je doživelo čak 17% anketiranih. Istraživanje o odnosu prema seksualnim manjinama obavljeno 2006. godine utvrdilo je da se 53 % anketiranih protivi diskriminaciji LGBT ljudi na radnom mestu. Istovremeno, 45 % Letonaca misli da gej muškarci i lezbejke ne bi smeli da rade u školama i vojsci.

## ***Litvanija***

- ***Kancelarija za jednake mogućnosti*** u Litvaniji je sklopila sporazum sa nacionalnim ***Inspektoratom za rad***. Ciljevi sporazuma su razmena odgovarajućih informacija za borbu protiv diskriminacije pri zapošljavanju i podrška žrtvama diskriminacije pri ostvarivanju njihovih prava. Kancelarija naručuje i studije o usklađivanju profesionalnog i privatnog života, pristupa roditeljskom odmoru,

položaju Roma, gej muškaraca i lezbejki, i osoba sa invaliditetoma na tržištu rada, kao i o diskriminaciji na starosnoj i verskoj pri zapošljavanju.

- Između 2004. i 2006. godine u okviru EU programa *EQUAL* odvijao se projekat »*Open and Safe at Work*«, koji je uspostavio saradnju između organizacija i sindikata u sferi obezbeđivanja jednakih mogućnosti za sve pri zapošljavanju.
- *ILGA-Europe* je 2004. sprovela istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije koje je obuhvatalo i diskriminaciju na radnom mestu u Litvaniji. Čak 31 % anketiranih je već doživelo uznemiravanje na radnom mestu, a po istraživanju iz 2001., čitavih 68 % litvanske populacije ne bi želelo gej muškarce i lezbejke za komšije.
- Litvanski *Zaštitnik jednakih mogućnosti* je 2012. godine upozorio transportno preduzeće iz Vilnijusa zbog diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije prilikom pružanja usluga. Upozorenje je usledilo nakon žalbi organizacije *Lithuanian Gay League* koja je kod pomenutog preduzeća iznajmila autobus za neki događaj. Kada su u preduzeću saznali da će autobus koristiti LGBT organizacija, otkazali su rezervaciju. *Zaštitnik* ih je upozorio da time krše zakone.

## *Mađarska*

- *ILGA-Europe* je 2004. obavila istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije koje je obuhvatalo i diskriminaciju na radnom mestu. Jedan anketirani gej muškarac je rekao da ga je nadređena pozvala u kancelariju i pitala ga da li je homoseksualac. On je rekao da neće da odgovara na pitanja o privatnom životu, a njen odgovor je

bio da u hrišćanskoj školi to nije privatna stvar. Istog dana je bio sastanak Školskog odbora tokom kog je nadređena homoseksualnost definisala kao bolest, posledicu traume iz detinjstva koju treba lečiti, a gej osobu otpušta sa razlogom jer je njegovo ponašanje u suprotnosti sa osnovnim vrednostima hrišćanskog morala.

- **Evropska komisija** je u aprilu 2012. upozorila Mađarsku u vezi sa diskriminacijom pri zapošljavanju na polju obrazovanja zbog njihovog novog *Zakona o religijama*. On proširuje versku slobodu i na područje školskih institucija, jer određuje da se verske institucije, u vezi sa očuvanjem svog specifičnog identiteta, same odlučuju koga će zaposliti u nastavi. *Komisija* je Mađarsku upozorila da je taj *Zakon* u suprotnosti sa *Direktivom EU o zapošljavanju* i da mora da se uskladi sa njom.
- **Mađarski sud** je 2012. odlučio da je nastavnik neopravdano otpušten sa posla usled diskriminacije zbog njegove seksualne orijentacije. Reč je o prvoj takvoj presudi u Mađarskoj.

## **Malta**

- Prema izveštaju **Centra za radničke studije Univerziteta Malta** iz januara 2012. čini se da svest o diskriminaciji na radnom mestu raste, ali, sindikati još uvek nisu sasvim svesni svoje uloge u inkluzivnom formiranju radne snage. Sindikati još uvek ne posvećuju dovoljno pažnje tematici seksualne orijentacije na radnom mestu. Radnici i radnice se retko obrate sindikatima sa žalbama o diskriminaciji takve vrste.
- Generalni sekretar sindikata **Opšti radnički savez** je 2012. godine podržao širenje zaštite od nasilja nad LGBT osobama u *Krivičnom zakoniku*, i, istovremeno, potvrdio podršku pomenutog sindikata u borbi protiv homofobije.

- **ILGA-Europe** je 2004. obavio *istraživanje* o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije koje je obuhvatalo i diskriminaciju na radnom mestu. Anketiranih 39,5% već je doživelo diskriminaciju na radnom mestu.
- Organizacija **Malta Gay Rights Movement** se preko programa Evropske unije *EQUAL* založila za uključivanje trans osoba na tržište rada. Projekat je uključivao podizanje svesti o trans osobama kod sindikalnih službenika i službenika kadrovske službe.

### *Nemačka*

- Medijsko društvo **Bertelsmann** od 2003. godine organizuje vrlo uspešne medijske kampanje podizanja svesti o položaju osoba sa invaliditetom pri zapošljavanju i sprečavanju diskriminacije. Kreativnom kampanjom podizali su svest svojih zaposlenih i šireg društva o obavezi uključivanja radnog mesta za osobe sa invaliditetom, koje su jednako sposobne, jednako motivisane i jednako lojalne kao ostali zaposleni. *Bertelsmann* zapošljava značajan procenat osoba sa invaliditetom, koje imaju svoje predstavnike u radničkim organima preduzeća. Preduzeće ima i predstavnika za ljudska prava. Zahvaljujući kampanji podizanja svesti preko sopstvenih medija imaju 52 miliona gledalaca u Evropskoj uniji.
- Nemačka hemijska kompanija **BASF** sprovodi politiku jednakih mogućnosti zapošljavanja bez obzira na pol, rasu ili druga lična svojstva. U njihovim preduzećima u Brazilu se fokusiraju na borbu protiv diskriminacije žena i tamnoputih radnika. Uveli su 2003. *Odbor za raznolikost*, koji čine predstavnici i predstavnice manjinskih i marginalizovanih grupa. Njegov prvi zadatak je bila ocena i modifikacija postupka za regrutaciju i selekciju

novih kadrova. Istovremeno su uveli i informisanje i radionice za podizanje svesti. To se odražava i u sastavu radne snage, između ostalog se povećao i udeo tamnoputih radnika i žena na rukovodećim položajima. Multinacionalna kompanija *BASF* zaključuje, da su etničko mešana radna snaga i njeno kulturno znanje doprineli tome da je preduzeće dobilo pristup novim tržištima i razvilo nove usluge prilagođene različitim korisnicima.

- Sindikat *Ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*, jedan od najvećih sindikata na svetu, od 2001. godine na saveznom nivou ima LGBT grupu koja organizuje seminare, učestvuje u događajima LGBT zajednica, recimo na *Paradama ponosa*, i doprinosi smanjivanju predrasuda prema LGBT populaciji u javnom prostoru. Sindikalna LGBT grupa je pripremila model kolektivnog ugovora koji sprečava diskriminaciju na radnom mestu; brine o *mainstreamingu* LGBT tema u sindikalnim aktivnostima; pripremila je 2003. izveštaj »*Respect Diversity: Oppose the discrimination of gays, lesbians, bisexuals and transgender people*«; a 2007. i konferenciju o toj temi. Za svoj rad je LGBT grupa sindikata *Ver.di* 2007. godine bila ovenčana *Nagradom za građansku hrabrost* na berlinskoj *Paradi ponosa*. Treba pomenuti i istraživanje, koje su u ovom sindikatu obavili 2006. godine, koje je pokazalo da je 1996. godine 67 % lezbejki i gej muškaraca sakrivalo svoju seksualnu orijentaciju na radnom mestu, a 2006. godine 52 %. Razlika je iznenađujuće mala jer su se u toj deceniji desila poboljšanja u zakonskim uslovima za LGBT radnike i radnice. Razlika postaje razumljiva pošto je istraživanje pokazalo da je 75 % anketiranih već doživelo diskriminaciju na poslu na osnovu seksualne orijentacije.
- Katolički vrtić iz Augsburga je 2012. godine otpustio zaposlenu radnicu, lezbejku, koja je pored toga bila na porodiljskom odsustvu, i tako, očigledno, prekršio *Direktivu EU o zapošljavanju*. *Upravni sud* je odlučio da zaposlena ne sme biti otpuštena – ali samo do kraja porodiljskog odsustva. U oktobru 2012. je lokalni *Radni sud*



predložio kompromis za obe strane - da poslodavac radnici isplati visoku odštetu.

## ***Holandija***

- Holandsko *Ministarstvo za socijalnu politiku* finansijski podržava stručni centar *Starost i društvo* koji sprovodi nadzor u vezi sa diskriminacijom u oglasima za zapošljavanje, objavljenim u novinama i na internetu. Najveći stepen diskriminacije pri oglašavanju su ustanovili kod agencija za zapošljavanje. Ministarstvo je 2009. godine sufinansiralo projekat »*Bezbolna regrutacija*«, fokusiran na diskriminaciju na osnovu starosti. Organizovali su radionice osposobljavanja za osoblje u *Centru za zapošljavanje*, za promociju ravnopravnog tretmana prilikom traženja radne snage. Pri tome se pokazalo, da je u te vrste obrazovanja vrlo važno uključiti ljude sa svih nivoa organizacije. Organizovana je konferencija o jednakim pravima pri zapošljavanju i pravednoj regrutaciji. Ustanovili su da je kod edukacije dobro kombinovati jednaka prava i edukaciju o upravljanje raznolikošću.
- Pivarsko preduzeće *Heineken* deluje u 160 zemalja, među kojima se nalaze mnoge sa visokim stepenom rizika zaraženosti HIV virusom među zaposlenima. Zato su razvili sistematske programe za sprečavanje diskriminacije na osnovu HIV statusa kod tražioca zaposlenja i zaposlenih sa pozitivnim statusom HIV-a. Ti programi su rezultat saradnje preduzeća sa lokalnim sindikatima i nevladinim organizacijama. Za realizaciju programa su odgovorni menadžeri i članovi uprave preduzeća. Preduzeće se zvanično protivi diskriminaciji zaposlenih sa HIV-om i njihovoj stigmatizaciji. HIV status ne sme uticati na zaštitu na radu ili uslove zapošljavanja. Tretirani su isto kao ostali zaposleni sa nekom hroničnom bolešću. Nude preventivne programe i medicinsku podršku HIV pozitivnim i bolesnicima sa sidom. Niko od tražioca zaposlenja, zaposlenih

ili njihovih članova porodice ne sme biti pod prisilom da bude izložen HIV testiranjima. Onima koji žele da se testiraju nude medicinske informacije i poverljivo testiranje. U preduzeću prate razvoj bolesti i njen uticaj na poslovanje. *Heineken* je i član *Global Bussines Coalition on HIV/AIDS* i već duže vreme sprovodi program preventive u centralnoj Africi.

- Između 2001. i 2003. godine u Holandiji se odvijao EU *Equal* projekat »*Enabling Safety for LesBiGay Teachers*«, namenjen zaštiti pedagoških radnika od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije na radnom mestu.
- Najveća sindikalna konfederacija u Holandiji *FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging*, koja je nastala 1976. godine, snažno je posvećena i LGBT ravnopravnosti, i to uspostavljanjem platformi za sindikalne članove i službenike, koji se bave LGBT temama. Bori se i da sindikalne vođe i političari uključe LGBT teme u kolektivne ugovore i zakonodavstvo. Istovremeno sponzorišu LGBT događaje, kao što je *Parada ponosa*, i učestvuju u kampanjama za ravnopravnost LGBT osoba. I *ABVAKABO*, najveći holandski sindikat javnog sektora, posebnu pažnju posvećuje osetljivim grupama, posebno mladima, ženama, migrantima i LGBT osobama. Tako je već 1993. godine doneo rezoluciju o uključivanju LGBT politika u sindikalni rad, a 1998. je organizovao prvu Svetsku konferenciju o položaju gej muškaraca i lezbejki u sindikatima pod naslovom »*Sindikati, homoseksualnost i rad*«.
- Važna tema koju, u svom izveštaju za 2012. godinu, izlaže *ILGA-Europe* jeste diskriminacija pri zapošljavanju kojoj su izloženi LGBT ljudi zaposleni u *verskim školama*. Pojedinci oba pola, koji su bili otpušteni iz verskih škola zbog seksualne orijentacije, u Holandiji su već pokrenuli tužbe. Takav je slučaj nastavnika gej muškarca, koji je tužio svog poslodavca, hrišćansku školu,

koja ga je otpustila zbog njegovog autovanja. Sud u Lajdnu je presudio u njegovu korist, ali je nastavnik svejedno napustio svoje radno mesto.

## ***Poljska***

- Nemački sindikat *Ver.di* – zajedno sa *Amnesty International* – u Poljskoj je 2006. pripremio susret pod naslovom »*Ljudska prava i homofobija*«. *ILGA-Europe* je 2004. obavila *istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije* u Poljskoj, koja je obuhvatala i diskriminaciju na radnom mestu. Njih 25,5 % anketiranih je govorilo o homofobičnom uznemiravanju na radnom mestu.
- Francuski trgovački lanac *Carrefour* je 2007. u Poljskoj primio nagradu na konkursu *Prekinimo sa predrasudama*, koji je raspisalo *Poljsko udruženje za radnike sa invaliditetom*. Nagradu su primili zbog dostignuća pri zapošljavanju ljudi sa slušnim i intelektualnim smetnjama na radnom mestu blagajnika, odnosno blagajnice u trgovačkim centrima *Carrefour* u Poljskoj.
- U decembru 2012. sud je trgovinskom lancu *Netto* naložio plaćanje odštete bivšem zaposlenom, gej muškarcu, kog je upravnik stalno homofobno uznemiravao. Pred osobljem i kupcima ga nazivao »*pederom*« i »*kurvom*«, a na kraju ga otpustio. Odšteta je iznosila 4.400 evra, što predstavlja najveći iznos koji je do sada bio plaćen žrtvi homofobnog zlostavljanja na radnom mestu u Poljskoj.

## ***Portugal***

- *Komisija za ravnopravnost pri radu i zapošljavanju CITE* je organizovala ***Portugalski preduzetnički forum za rodnu ravnopravnost*** koji deluje na području jednakih mogućnosti polova pri zapošljavanju. Razvija i sprovodi politiku jednakih

mogućnosti i nediskriminacije u svim sferama zapošljavanja u preduzećima. Trenutno je učlanjenih 40 preduzeća, između ostalih *Telecom Portugal*, *Banco Santander*, *Banco Espirito Santo*, *IBM*, *Microsoft*, *Peugeot*, *Citroen*, *L'Oreal*, *Mercer*, *Galp energia*, *Xerox*, *Visteon* i drugi.

- U ***Planu za integraciju migranata*** portugalska vlada je usvojila osam mera za zapošljavanje migranata i bolje mogućnosti na tržištu rada. Mere obuhvataju: radno osposobljavanje za migrante, kampanje za podizanje svesti o zdravlju i zaštiti na radu, povećanu kontrolu ilegalnog zapošljavanja, kontrolu plaćanja socijalnih davanja i osiguranja za radnike, promociju društvene odgovornosti preduzeća pri integraciji migrantskih radnika, osposobljavanje za proaktivnu integraciju, promociju učlanjivanja migrantskih radnika u sindikat i promociju preduzetništva među migrantskim radnicima i tražiocima zaposlenja. Za sprovođenje mera je zaduženo nadležno ministarstvo.
- Nevladina organizacija ***GRACE*** je u saradnji sa vladom napravila studiju o korporativnoj društvenoj odgovornosti na području zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Portugalu i priručnik *»Uključivanje ljudi sa invaliditetom u preduzeća: Kako reagovati«*. Te dve publikacije su objavila i distribuirala preduzeća, kao recimo *Portugal Telecom*, *IBM*, *BP*, *Logopaste*, *Vodafone* i druga. Godišnje se dodeljuje i nagrada *Merit* za poslodavca koji je najviše naklonjen osobama sa invaliditetom, za koju se svake godine nadmeće više stotina preduzeća.
- Portugal je usvojio ***Nacionalni plan za ravnopravnost: pol, državljanstvo i nediskriminacija***, na osnovu kojeg je 2012. godine bilo izvedenih više projekata koji su se ticali diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta. Organizacija *ILGA Portugal* je, recimo, vodila

radionice za zaposlene namenjene podizanju svesti na području prava i zdravlja, a istovremeno je javnim bibliotekama podelila publikacije koje se tiču LGBT tematike.

- Portugalski *sindikati* su veoma svesni u pogledu zaštite od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije. LGBT prava poštuje čak četrdeset kolektivnih ugovora. Statut nacionalnog portugalskog sindikata *UGT* određuje da se ravnopravnost širi i na stavku seksualne orijentacije.

## *Rumunija*

- Nacionalni *Zavod za zapošljavanje* je u saradnji sa romskim nevladinim organizacijama razvio program *mobilnog zapošljavanja*, koji omogućava neposredni kontakt na terenu između poslodavaca i potencijalnih zaposlenih iz etničke manjine Roma sa individualizovanom uslugom, koja je u skladu sa specifičnim potrebama romske zajednice. *Zavod za zapošljavanje* organizuje i posebne sajmove zapošljavanja za Rome i romske žene.
- *Podrška za zapošljavanje odraslih sa smetnjom u intelektualnom razvoju*, koje sprovodi nevladina organizacija odnosno socijalno preduzeće *Pentru Voi* u Temišvaru, služi profesionalnom osposobljavanju osoba sa smetnjama, pripremi za zapošljavanje, traženju zaposlenja, usklađivanju radnog mesta sa radnikom/radnicom, uvođenje u posao uz pomoć mentora.
- Program *START* je program za podsticanje zapošljavanja mladih, jednake mogućnosti i dostupnost, koji olakšava mobilnost mladih na prelasku između obrazovanja i tržišta rada i razvoj preduzetništva za mlade između 18. i 35. godine. U prvoj fazi se izvode osposobljavanja i seminari za mlade i preduzeća, koja deluju manje od dve godine. U drugoj fazi se omogućava finansiranje izabranih sto poslovnih

planova preko kojih se mladi zapošljavaju, odnosno osnivaju preduzeća. Finansijski deo podržava jedna od rumunskih banaka. Program se 2004. godine izvodio u pet gradova (Bukureštu, Brasovu, Constanti, Craiovi, Iasi i Temišvaru). Osposobljeno je preko 500 mladih, a osnovano je 55 preduzeća.

- Nacionalna agencija za mala i srednja preduzeća je u periodu 2005-2008. realizovala **Program za razvoj preduzetništva za žene**. Organizovali su obrazovanje za preduzetnice, informativnu kampanju »*Dani preduzetnica*« i istraživanje o preduzetništvu žena u Rumuniji. Smisao programa je bilo otvaranje mogućnosti, osposobljavanje i označavanje žena kao osetljive grupe u cilju stvaranja boljih mogućnosti pri zapošljavanju i samozapošljavanju.
- U februaru 2012. je drugostopeni sud u Bukureštu predao sudski predmet **Sudu Evropske unije**. Sud će morati da utvrdi da li mogu da se primenjuju odredbe *Direktive o zapošljavanju*, ako – iako bez bilo kakvih postupaka zapošljavanja - vlasnik fudbalskog kluba putem masovnih medija širi homofobične izjave, koje su povezane sa zapošljavanjem.

## **Slovačka**

- Projekat »**Socijalna uključenost na području Tatre**« namenjen je podsticanju i kreiranju mogućnosti zapošljavanja za pripadnike marginalizovanih grupa, i to Roma, beskućnika i osoba starijih od 50 godina, na području gradova Poprad i Levoča.
- Projekat **KRIŠTOF** je podržala EU inicijativa *Equal*, a bio je namenjen uključivanju beskućnika u zapošljavanje. Projekat kompleksno pristupa problemu beskućnika, u obzir uzima specifične razloge za beskućništvo i posebno situaciju beskućnika (stariji, siromašni, zavisnici, bolesni, dugotrajno nezaposleni

i sl.). Uz pomoć socijalnih radnika ova grupa se motiviše i priprema za zapošljavanje, zajedno sa socijalizacijom, radnim osposobljavanjem, pomaganjem pri nastanjenju i preventivom za sprečavanje povratništva.

- ***Kafana Radnička*** u Bratislavi pruža zaštićena radna mesta za osobe sa invaliditetom (mentalna invalidnost) na uobičajenim radnim mestima i tamo gde zaposleni imaju posla sa velikim protokom ljudi. To je rezultat saradnje između lokalne vlasti i nevladinih organizacija i škole za hotelijerstvo, koja osposobljava osobe za posao konobara u šestomesečnim programima. *Kafana Radnička*, koja deluje u centru grada, nudi identične usluge kao ostale kafane, a zaposleni uz pomoć dva mentora obavljaju posao konobara.
- Britansko kompjutersko preduzeće ***Dell*** od 2002. godine deluje u Slovačkoj i uvelo je politike za jednake mogućnosti i otklanjanje diskriminacije pri zapošljavanju različitih ugroženih grupa i mere za njihovo sprovođenje. Odbacuju predrasude u vezi sa polom i starošću i ostalih ličnih svojstava. Posebnu pažnju posvećuju mlađoj radnoj snazi. Organizuju redovna osposobljavanja za rukovodeće radnike i zaposleno osoblje, podržavaju manjinske nevladine organizacije u lokalnom okruženju, kulturne i dobrotvorne sadržaje.
- *ILGA-Europe* je 2004. obavila *istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije*, koja je obuhvatala i diskriminaciju na radnom mestu. Njih 26 % anketiranih je već doživelo uznemiravanje na radnom mestu.

## ***Slovenija***

- ***Gradska opština Ljubljana*** je u 2014. godini, u saradnji sa nevladinim organizacijama *Legebitra*, *ŠKUC-LL* i *DIH*, počela sa podizanjem svesti o jednakim mogućnostima LGBT osoba pri zapošljavanju i pristupu uslugama na područja Ljubljane. Podizanje

svesti se odvija kroz obrazovanje rukovodećeg kadra pojedinih organizacija. Rukovodeći kadar zatim stečeno znanje prenosi saradnicima i brine da se ideja o jednakom pristupu prema svima i obezbeđivanje ljudskih prava poštuju među zaposlenima i prema klijentima. Posle završenog obrazovanja, Gradska opština Ljubljana organizacijama učesnicima dodeljuje **sertifikat »LGBT podržavajući«**, koji dodeljuje gradonačelnik. Sa tim sertifikatom organizacija dobitnik se obavezuje da će obezbeđivati: bolje razumevanje temeljnih ljudskih prava LGBT osoba; uključujući okruženje za LGBT saradnike i saradnice; podizanje svesti zaposlenih u obezbeđivanju ponude i usluge za LGBT potrošače i korisnike oba pola; povećanje osetljivosti za percepciju kršenja prava LGBT osoba u radnom, potrošačkom i/ili korisničkom okruženju. Plakati, koje dobitnik sertifikata okači na vidno mesto, sadrže uputstva, kome da se pojedinci oba pola obrate, ako su prekršena njihova prava. Sa sertifikatom **»LGBT podržavajući«** i sveobuhvatnim edukativnim programom Gradska opština Ljubljana je kao prva u Sloveniji postavila primer ostalim lokalnim zajednicama. Grad Ljubljana je od 2014. godine i deo **Evropske mreže duginih gradova**, čiji je cilj razmena dobrih praksi i iskustava na području LGBT.

- **Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije** je 2014. godine uveo program **»Radna uključenost starijih osoba«**. Prema programu zaposlice se 760 starijih osoba iz istočne Slovenije. Zavod je pozvao poslodavce iz cele Slovenije da prime subvenciju za zapošljavanje osoba starijih od 50 godina, u visini od 5.000 evra, ako će sačuvati barem 30 % radnih mesta još godinu dana posle isteka subvencioniranja. Subvenciju za zapošljavanje dodeljuju poslodavcima za zapošljavanje onih starijih radnika koji su barem 12 meseci prijavljeni u evidenciji nezaposlenih lica i nemaju završeno srednje stručno obrazovanje, srednje strukovno, tehničko obrazovanje odnosno opšte srednje obrazovanje.



- **ŠKUC-LL** je između 2004. i 2007. godine, zajedno sa partnerima, **Savez slobodnih sindikata Slovenije** i **Udruženjem poslodavaca Slovenije**, vodila projekat »*Partnerstvo za ravnopravnost*«, koji su finansirali program *Equal* Evropske unije i slovenačko *Ministarstvo za rad*. Cilj projekta je bilo sprečavanje i prevazilaženje diskriminacije pri zapošljavanju, razvoj i implementacija antidiskriminatornih politika i podsticanje uključivanja socijalnih grupa, koje su deprivilegovane zbog svoje seksualne orijentacije. Aktivnosti projekta su bile usmerene pre svega na seminarsko obrazovanje i podizanje svesti sindikata i poslodavaca, a u okviru projekta su izašla i dva priručnika sa merama protiv diskriminacije pri zapošljavanju za sindikate i poslodavce. Istovremeno projekat je uključivao i međunarodnu saradnju, pod imenom »*Trace: transnational Cooperation for Equality*«, sa međunarodnim partnerima LGBT organizacijom **RFSL** iz Švedske, **L'Autre Cercle** iz Francuske i **LGL** iz Litvanije. Projekat je razvio prenosiv model, koji je upotrebljiv za različite diskriminirane grupe i bio je više puta izložen kao primer dobre prakse.
- **Kancelarija za jednake mogućnosti<sup>1</sup>** i **Zavod za zapošljavanje** su u godini 2006/2007. vodili akciju »*Ne treba da kažeš poslodavcu – možeš da kažeš nama!*« Akcijom podizanja svesti poslodavaca o doslednom sprovođenju člana 26 *Zakona o radnim odnosima* (po tom članu poslodavac pri sklapanju ugovora o zapošljavanju ne sme od kandidata/kandidatkinje tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom) poslodavcima je skrenuta pažnja na zakonske odredbe, a istovremeno se podizala svest kandidata/kandidatkinja. U svim filijalama *Zavoda za zapošljavanje* i na internet stranici *Kancelarije za jednake mogućnosti* je u to vreme bilo moguće *na posebnom obrascu* predati anonimnu prijavu protiv poslodavaca, koji kandidate/kandidatkinje na razgovorima za posao pitaju o broju dece, bračnom statusu, namerama u vezi sa planiranjem porodice, trudnoće, i koji im unapred daju na potpis otkaz ugovora o

---

<sup>1</sup> Vlada Republike Slovenije je 2012. godine ukinula Ured za jednake mogućnosti.

zapošljavanju i slično. U vreme akcije primili su 418 prijava; 87 % prijava su poslale žene, 13 % muškarci.

- *Viši sud* je 2012. presudio da je bolničar, HIV pozitivni gej muškarac, koji posle lekarskog pregleda nije dobio posao, diskriminisan na osnovu svog HIV statusa. *Radni sud* je naime prvo presudio da u tom slučaju nije bilo diskriminacije.
- *ŠKUC-LL* i *Sindikata vaspitanja, obrazovanja, nauke i kulture SVIZ* su 2012. realizovali projekat »*Samoorganizovanje i delovanje osetljivih grupa u sindikatu*«, usmeren ka poboljšanju na polju zapošljavanja i na tržištu rada. Pridruženi partner projekta bio je najveći sindikat javnog sektora iz Velike Britanije *UNISON*, a finansijsku podlogu je davao evropski program *Progress*.

## Španija

- Organizacija *Fundación Secretariado Gitano (FSG)* je u dve šestogodišnje faze (druga faza se završila 2013), u okviru lokalnih vlasti u više regija realizovala program za sprečavanje diskriminacije Roma na tržištu rada, koji je bio namenjen uključivanju u zapošljavanje teže zapošljivih grupa i tradicionalno marginalizovanih grupa. Deo projekta je bila kampanja »*Zapošljavanje nas čini ravnopravnim*«. Osnovan je bio i centar za praćenje zapošljavanja Roma.
- Telekomunikacijsko preduzeće *Telefónica*, sa sedištem u Madridu, u svoje poslovanje uključuje jednake mogućnosti za sve radnike i tražioce zaposlenja. U internim aktima imaju zapisano, da »*svakog tretiraju pravedno, nepristrasno i bez predrasuda, bez obzira na rasu, boju, nacionalnost, etničko poreklo, veru, pol, bračni status, seksualnu orijentaciju, starost, invaliditet*«. Sprečavanje diskriminacije izvode prilikom regrutacije i angažovanja radne snage, nagrađivanja, napredovanja itd. Još 1974. godine su uspostavili *Telefónica Disabled Attention Association*, koji promoviše i podstiče uključivanje osoba sa invaliditetom u zapošljavanje. Zapošljavaju

već preko 60 hiljada osoba sa invaliditetom. Od 2008. godine sprovode procedure za ljudske resurse na osnovu posebnih uputstava za kadrovske službe, koje moraju da poštuju osobe sa invaliditetom kao posebno osteljivu ciljnu grupu. Princip poštovanja i uključivanja osoba sa invaliditetom sprovode i prilikom ponude robe i pristupa uslugama za sve korisnike. Dobar primer je njihova tele-platforma za znakovni jezik »e-Zdravlje«, razvijena za potrebe hitne pomoći i zdravstvene zaštite, u hitnim slučajevima; korišćenjem posebnih web kamera gluvi korisnici mogu odmah da se služe neposrednom pomoći tumača za znakovni jezik, u slučaju da im hitno treba pomoć.

- **Grupo VIPS** je španski lanac restorana. U svrhu podsticanja zapošljavanja stranih i migrantskih radnika i različitih grupa sprovode program saradnje sa različitim zemljama. Za angažovanje radne snage su potpisali ugovor sa *Zavodima za zapošljavanje* iz Bugarske, Poljske, Rumunije, Maroka, Kolumbije, Ekvadora, Dominikanske republike itd. Buduće zaposlene u Španiji osposobljavaju za rad već u njihovim domaćim zemljama, gde sklapaju i ugovor o stalnom zaposlenju. Preduzeće organizuje kurseve jezika, upoznavanje kulturnih karakteristika Španije i druga osposobljavanja za lakšu društvenu integraciju stranih radnika i radnica. Zapošljavaju više hiljada migrantskih radnika. Rezultat multikulturnog pristupa pri zapošljavanju je rast motivisanosti i lojalnosti radnom kolektivu.
- Nacionalni sindikalni centar **CCOO**, najveća sindikalna konfederacija u Španiji, je 2012. godine objavio priručnik o otklanjanju diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta na radnom mestu. Priručnik sadrži preporuke za prava radnika, reakcije na diskriminaciju i praktični vodič o korektnom jeziku prilikom rada sa LGBT ljudima. **CCOO** saraduje i sa gej i lezbejskom organizacijom *FELGTB*: zajedno su potpisali sporazum o saradnji u borbi protiv diskriminacije i homofobije na radnom mestu i u školama. S nevladinim organizacijama saraduje i **UGT**, još jedna španska sindikalna konfederacija. Španski sindikati, takođe i *UGT*, redovno učestvuju na *Paradi ponosa*.

## Švedska

- Preduzeće **Sodexo** već niz godina saraduje sa brojnim ustanovama i nevladinim organizacijama u cilju bolje integracije osoba sa invaliditetom u društvo i zapošljavanje. Program, koji realizuje restoran **Garnisonen** u Stockholmu, zapošljava više desetina radnika, koji su osobe sa invaliditetom. Ovaj program ih obučava za redovno zapošljavanje u ugostiteljstvu, a takođe i za zanimanja recepcionara, telefonista i portira.
- Između 2002. i 2007. godine, i pod okriljem EU programa *Equal*, **Švedski institut za radni vek** je realizovao projekat za podizanje svesti o seksualnoj orijentaciji na radnom mestu »*All Clear*«. Projekat je povezao švedske sindikate, LGBT i druge nevladine organizacije, poslodavce, gradske i državne strukture i ombudsmana. Deo projekta je bilo i istraživanje o otvorenosti na radnom mestu, uslovima rada i osetljivosti prilikom rada. Istraživanje je pokazalo, da heteroseksualne i homoseksualne osobe imaju različita iskustva na radnom mestu, da LGBT osobe ranije nisu bile autovane pred kolegama, a još manje pred naručiocima i klijentima. Od osoba koje nisu autovane 40 % ne učestvuju u razgovorima sa kolegama na poslu zbog straha od otkrivanja njihovog identiteta. **TCO** je prvi švedski sindikat, koji se javno zalaže za LGB članove.
- Godine 2003. je švedska **Nacionalna kancelarija za statistiku** obavila istraživanje »Uslovi rada i autovanje LGB osoba«, prema kojem manje od 1 % anketiranih veruje, da neko može da bude diskriminisan na osnovu seksualne orijentacije. U istom istraživanju čak 36 % anketiranih gej muškaraca, lezbejki i biseksualnih osoba kaže, da su već bili diskriminisani na radnom mestu.
- Godine 2012. je **Ombudsman za ravnopravnost** pozvao vladu, da proverí, na koji način bi vladine antidiskriminatorne agencije i kancelarije mogle da na sudovima podrže ljude, koji su bili izloženi

diskriminaciji. Naime, činjenica je da većina ljudi, koji su iskusili diskriminaciju, zbog takvih ili drugačijih razloga menjaju mišljenje o mogućnosti da podnesu tužbu. Švedska je i jedina zemlja, koja ima ustanovljen institut ombudsmana za seksualnu orijentaciju, t.j. *Homo-Ombudsman*.

## *Velika Britanija*

- *Britanska vlada* je 2012. godine izdala priručnik pod naslovom »*Vodič dobrih praksi za praćenje ravnopravnosti i raznolikosti pri zapošljavanju*« (*Best practice guidance on monitoring equality and diversity in employment*), namenjen državnim službama i kancelarijama, koji pruža uputstva za sprovođenje nadzora na području pružanja jednakih mogućnosti. Pokriva diskriminaciju pri zapošljavanju na osnovu: pola, starosti, invaliditeta, promene pola, bračnog i partnerskog statusa, trudnoće i majčinstva, rase, etničkog porekla, nacionalnosti, boje kože, vere i seksualne orijentacije.
- Na osnovu britanskog *Zakona o ravnopravnosti pri zapošljavanju* se 2005. godine dogodio prvi uspešan sudski slučaj: Robu Whitfieldu su se kolege na radnom mestu stalno rugale zbog homoseksualnosti. *Sud* mu je dosudio 35 hiljada funti odštete.
- Organizacija za LGB prava *Stonewall* je 2005. godine prvi put objavila »*Corporate Equality Index*«, koji predstavlja sto poslodavaca u javnom i privatnom sektoru, koji su najbolji za LGB osobe, recimo *British Council*, *Staffordshire Police* i *IBM*. Kriterijumi za svrstavanje na spisak su efikasna poslovna politika ravnopravnosti, pružanje jednakih pogodnosti za partnere istog pola, autovane gej osobe na vodećim pozicijama i dr. Sve do danas svake godine biraju se poslodavci koji predstavljaju najbolje primere dobre poslovne prakse i politike kada su u pitanju LGBT i zapošljavanje. Sertifikat izvrsnosti se naziva »*Šampion raznolikosti*« (*Diversity Champion*) i za njega se svake godine

takmiči više stotina preduzeća.

- **Trade Union Congress TUC**, britanska sindikalna federacija, koja ima članstvo od 6,2 miliona radnika i radnica, je već 1985. godine postao prvi sindikat u Veliki Britaniji, koji je LGBT tematiku uključio u svoj okvir delovanja. *TUC* je 2005. godine objavio izveštaj, gde se navod da 70 % njihovih sindikalnih saveza uključuje mere za LGBT radnike. **UNISON**, najveći sindikat javnog sektora u Velikoj Britaniji, sa članstvom 1,3 miliona, predstavlja LGBT ravnopravnost na radnom mestu kao jedan od svojih ključnih ciljeva još od samog početka 1992. godine, a isto tako u svim svojim regionalnim povereništvima ima sekcije za gej muškarce i lezbejke, a isto tako i grupe za biseksualne, transosobe, osobe sa invaliditetom i rasne manjine.

## Region zapadnog Balkana

### *Albanija*

- Albanska *policija*, je u saradnji sa nevladinom organizacijom *Aleanca kunder diskriminimit LGBT*, 2014. godine organizovala obuku svojih zaposlenih za podizanje svesti o diskriminaciji nad LGBT osobama i razvoj prakse za policijski rad na tom području. Projekat se odvija u saradnji sa nevladinom organizacijom *Kontra* iz Hrvatske.
- Na osnovu *Posebnog izveštaja* je *Zaštitnik ljudskih prava* 2012. preporučio promene *Zakona o radu*, koje bi uključile seksualnu orijentaciju kao osnov za diskriminaciju na radnom mestu i član o težini dokaza, kao što je određuje *Direktiva EU o zapošljavanju*. Ministarstvo se složilo sa promenama i pripremlilo nov predlog zakona.

### *Bosna i Hercegovina*

- *Amnesty International* je upozorio na diskriminaciju na osnovu etničke pripadnosti pri zapošljavanju. Devedesetih godina je u BiH bilo diskriminisanih na hiljade radnika na osnovu etničke pripadnosti, i zbog toga otpušteni s posla. Iz izveštaja *Amnesty International (Bosnia and Herzegovina Behind closed gates: ethnic discrimination in employment)* je vidljivo da je diskriminacija pri zapošljavanju bila deo etničkog čišćenja, obuhvatala je nepravедno otpuštanje, pristup poslu, plaćanje itd. Fabrika aluminijuma u Mostaru je u toku rata otpustila sve nehrvatske radnike, Rudnik željezne rude Ljubija kod Prijedora je otpustio sve nesrpske radnike. Nasledstvo te prakse se odražava i danas, kršenje prava

se nastavlja. *Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju OSCE* je pripremila »**Strategiju za pravedno zapošljavanje**«, namenjeno poslodavcima u BiH, mere protiv diskriminacije, koja obuhvata standarde za inkluzivno zapošljavanje, bez etničke diskriminacije, a uključuje međunarodne propise i nacionalno zakonodavstvo. Između ostalog su u ovom dokumentu zapisali: »*Svi radnici imaju pravo na ravnopravan tretman, bez obzira na pol, rasu, boju, nacionalnost, jezik, religiju, političko ubeđenje, etničko poreklo, imovinski status, rođenje, članstvo u sindikatu, invaliditet ili drugi status. To načelo treba da se primenjuje kod svih uslova zapošljavanja, uključujući i regrutaciju, napredovanje, disciplinu, otpuštanje, benefite, usluge, obuku itd.*«.

- Francuska sindikalna konfederacija **CGT** je 2009. godine realizovala međunarodni projekat »**Članstvo u sindikatima i manjine**« u Bosni i Hercegovini, čija namena je bila osposobljavanje sindikata za borbu protiv diskriminacije pri zapošljavanju.
- Od 2006. godine za **radnike u novinarstvu** važi »*Kodeks za štampu i internet medije BIH*«, koji između ostalog propisuje: »*Novinari će izbjegavati direktne ili indirektne komentare kojima ličnosti stavljaju u neravnopravan položaj ili ih diskriminišu po osnovi njihovog pola, roda, polnog identiteta, rodnoga identiteta, rodnoga izražavanja i/ili seksualne orijentacije.*«.
- **Policija** u kantonu Sarajevo je 2013. godine organizovala obuku svojih zaposlenih za antidiskriminatorne politike u odnosu na LGBT. Edukacije je sproveo *Sarajevski otvoreni centar - SOC*. *SOC* je slične edukacije sproveo 2013. godine i sa osobama drugih profesija, i to za **pedagoške radnike** i **zaposlene u školstvu**, i 2014. godine za **sudije i tužioce**.



## *Crna Gora*

- **Ministarstvo unutrašnjih poslova Crne Gore** i nevladina organizacija **LGBT Forum Progress** su 2013. godine objavili publikaciju »**Policija, tolerancija i prihvatanje identiteta**« (*Policija, tolerancija i prihvatanje identiteta*). Publikacija je rezultat rada više od dvadeset stručnjaka i stručnjakinja, a služi kao priručnik za obuku zaposlenih u policijskim službama za rad sa LGBT osobama, kao osetljivom grupom, te za sprečavanje diskriminacije i suočavanje sa primerima nasilja i diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta.
- Organizacija **Juventas** je 2012. godine objavila priručnik za medicinske radnike, psihologe i pravnike o tome kako poboljšati kvalitet usluga za LGBT osobe, a istovremeno je organizovala niz radionica namenjenih obuci i podizanju svesti po ovom pitanju. Iste godine se odvijalo i istraživanje među policijskim službenicima i medicinskim osobljem, koje je pokazalo da 51 % policijskih službenika i 48 % medicinskog osoblja smatra da je homoseksualnost bolest; 68,6 % policijskih službenika i 59,7 % medicinskog osoblja misli da homoseksualnost nije prirodna.
- **Vlada** Crne Gore se 2012. godine uključila u regionalni LGBT projekat *Saveta Evrope*, nazvan »**Sprečavanje diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta**«, a istovremeno je formirala radnu grupu za pripremu nacionalne strategije protiv homo/transfobije, imenovane *Strategija unapređenja kvaliteta života LGBT osoba*.

## *Kosovo*

- Francuska sindikalna konfederacija **CGT** je na Kosovu realizovala međunarodni projekat »**Članstvo u sindikatima i manjine**« 2009. godine, čija je namena bila osposobljavanje sindikata za borbu protiv diskriminacije u zapošljavanju.

## ***Bivša jugoslovenska republika Makedonija***

- Nevladina organizacija ***Ženska alijansa*** i ***Komisija za zaštitu od diskriminacije Republike Makedonije*** su 2014. godine potpisali *Memorandum o međusobnoj saradnji*. Saradnja uključuje promociju jednakih mogućnosti i ravnopravnosti na osnovu pola, poštovanje i zalaganje za ljudska prava, demokratiju i društveni napredak i ravnopravni tretman osoba neheteroseksualne orijentacije.
- Makedonska filijala austrijskog preduzeća ***EVN*** sprovodi politike jednakih mogućnosti i nediskriminatornog zapošljavanja. *EVN* je preduzeće za energetiku, isporuku i proizvodnju električne energije, isporuku gasa i snabdevanja sa vodom. U dokumentu »***Kodeks ponašanja EVN***« (*EVN Code of conduct*) je zapisano, da *EVN* podržava otklanjanje diskriminacije na području zapošljavanja i na radnom mestu, i poštuje međunarodne propise za zaštitu ljudskih prava. Preduzeće podržava ukidanje prinudnog i dečijeg rada. U poglavlju o zaposlenima ističu: »*Ne dopuštamo nikakvu diskriminaciju na osnovu nacionalnog ili etničkog porekla, pola, seksualne orijentacije, kulture, religije, starosti ili zdravstvenog stanja. Ljudi sa jednakim stručnim kvalifikacijama moraju da budu tretirani ravnopravno prilikom regrutacije, uslova zapošljavanja, plaćanja, osposobljavanja. Pazimo na dostojanstvo i individualnost svih zaposlenih. Posebnu pažnju posvećujemo usklađivanju profesionalnog i porodičnog života*«. U preduzeću i filijalama je određeno odgovorno lice, kojem se zaposleni mogu obratiti u slučaju ako smatraju da su im prekršena prava. Kontakt i uputstva u slučaju žalbe su dostupni na internet stranici preduzeća.
- Makedonska filijala nemačke banke ***ProCredit Bank*** u svojoj poslovnoj etici ima zapisano, da su obavezani poštovanju i

pravednom tretmanu svih zaposlenih i svojih kijenata, bez obzira na njihovo poreklo, boju, jezik, pol, veru ili političko ubeđenje.

## *Srbija*

- ***Ipsos Strategic Marketing*** je međunarodno preduzeće u Srbiji, koje u praksi sprovodi politike zapošljavanja teže zapošljivih grupa, na primer osoba sa invaliditetom, trans osoba, koje su, na primer, u fazi tranzicije i nemaju odgovarajuće lične dokumente.
- Telekomunikacijsko norveško preduzeće ***Telenor*** je posle uspeha sa programom ***Open Mind*** 2009. uvelo sličan program i u Srbiji. Reč je o programu mobilizacije radne snage, na osnovu koga ***Telenor*** u zaposlenje uključuje osobe sa invaliditetom. ***Open Mind*** je dvogodišnji program obuke za zapošljavanje za osobe sa fizičkim invaliditetom, koji kombinuje učenje i praktični rad. Prosečno se 75 % uključenih u ovaj program redovno zaposli. U Beogradu ***Telenor*** podržava informacioni centar ***Živimo zajedno***, gde osobe sa invaliditetom mogu da pozivom na besplatan broj dobiju informacije u vezi sa svojim statusom. Isto tako ***Telenor*** od 2009. godine podržava ***Internet za sve***, koji podstiče dostupnost interneta za mlađe osobe sa invaliditetom.
- ***Delta Holding***, sa sedištem u Beogradu, okuplja pet kompanija na području agrikulture, prerade i distribucije hrane, automobilske distribucije, distribucije sportske opreme, distribucije farmaceutskih proizvoda, nekretnina i finansijskih usluga. Poslovnice u Srbiji, Albaniji, BiH, Crnoj Gori i drugde zapošljavaju preko 24 hiljade ljudi. Opšti uslovi zapošljavanja u ***Delta Holdingu*** sadrže izjavu o nediskriminaciji, u kojoj korporacija garantuje, da ne »*diskriminiše na osnovu pola, mesta rođenja, jezika, rase, boje kože, starosti, trudnoće, zdravstvenog stanja, nacionalnosti, vere, bračnog statusa, porodičnog statusa, seksualnog izbora, političkog ili drugog*

*ubeđenja, društvenog porekla, imovinskog stanja, članstva u političkim strankama ili sindikatu ili drugih ličnih okolnosti*«. Iako eksplicitno ne pominju invalidnosti, imaju posebne programe za promociju uključivanja osoba sa invaliditetom u zapošljavanje. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom podstiču preko **Humanitarne fondacije Delta**, sa ciljem da doprinose razvoju društva Srbije na području socijalne zaštite, obrazovanja, kulture i zdravlja. Podržavaju i samohrane roditelje, starije osobe i druge osetljive grupe, pri podsticanju zapošljavanja mentalno nedovoljno razvijenih osoba su sarađivali sa *Kreativno-edukativnim centrom za mentalno nedovoljno razvijene osobe*. U saradnji sa ovim centrom se sprovode posebna osposobljavanja za buduće zaposlene, koji mogu da se zaposle kao asistenti ili prodavci. Novozaposlenim osobama sa intelektualnim smetnjama je obezbeđen mentor, koji ih uvodi i prati, fleksibilno radno vreme i sl. Za bolje uključivanje osoba sa invaliditetom u zapošljavanje *Delta Holding* je potpisao ugovor o poslovnoj saradnji sa *Forumom mladih sa invaliditetom*. *Forum* edukuje mlade sa fizičkim ili mentalnim smetnjama u pogledu zapošljavanja, takođe izvodi obuku za razne radne kolektive u pravcu podizanja svesti i inkluzivno zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Veliki akcenat poklanjaju i arhitektonskoj pristupačnosti svih svojih lokacija. Tržni centar *Delta City* u Beogradu je bio izabran kao najbolji primer u Evropi u kategoriji srednje velikih centara po izboru *International Council of Shopping Centres*, u vezi sa pristupačnošću za osobe sa invaliditetom i organizacijom humanitarnih događaja. Različita strana preduzeća se ugledaju na *Delta Holding*, te zato organizuju i savetovanje u vezi sa implementacijom politika inkluzivnog i nediskriminatornog zapošljavanja.

- Unutar saveza ***Ujedinjeni granski sindikat NEZAVISNOST***, u kojem je zastupljeno 18 granskih sindikata, od 1998. godine postoji i *Sekcija žena*, koja je 2011. godine počela da uključuje u svoj rad

tematiku koje se tiče položaja LGBT osoba u sindikatima. Između ostalog je u Beogradu i u saradnji sa nevladinom organizacijom *ŠKUC-LL* iz Slovenije, *Gayten-LGBT* iz Srbije i *Kontra* iz Hrvatske i *Savezom nezavisnih sindikata Hrvatske* bila domaćin dvodnevnog seminara o položaju LGBT osoba pri zapošljavanju. Seminar je bio deo projekta »*Upravljanje raznolikošću pri zapošljavanju*«.

- Godine 2009. je francuska sindikalna konfederacija ***CGT*** u Srbiji realizovala međunarodni projekat »***Članstvo u sindikatima i manjine***«, čija je namena bila da osposobi sindikate za borbu protiv diskriminacije pri zapošljavanju.

## Zaključak

Uloga *međunarodnih nevladinih mreža i organizacija civilnog društva* u sprečavanju diskriminacije na području rada i zapošljavanja je od ključnog značaja. Evropska mreža *European Network Against Racism ENAR* je 2009. godine formirala stručnu grupu za promociju ravnopravnosti pri zapošljavanju. U svom izveštaju – u kom je yastupljeno i više korporacija (*Sodexo, L'Oreal, IBM, Adecco*), sindikati (*ETUC*), institucije Evropske unije, nacionalne vlade i civilno društvo – upozorava na strukturnu diskriminaciju na tržištu rada u Evropskoj uniji, koja se tiče pre svega migranata, etničkih i verskih manjina. Izveštaj navodi nekoliko primera dobrih praksi, recimo kadrovsku metodu koja se bazira na *anonimnim prijavama za slobodna radna mesta* odnosno *anonimnim CV*. Ova metoda je bila probno primenjena u švedskom javnom sektoru, a rezultati su bili pozitivni jer su anonimne prijave dale bolju mogućnost ženama i osobama stranog porekla. Podnosioci muškog i ženskog pola su mišljenja da im ta metoda daje pravednije mogućnosti jer se sam proces izbora više bazirao na stručnosti i objektivnosti. Takvu metodu je kasnije testirala i Francuska. Izveštaj *ENAR* kao dobru praksu navodi i projekat *ŠKUC-LL »Diversity Management in Employment«*.<sup>2</sup>

Treba nabrojati još neke značajne događaje u ovoj sferi, recimo *UN rezoluciju o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu* iz 2011. godine. *Međunarodna organizacija rada ILO* je 2007. godine sastavila izveštaj o diskriminaciji, koji je uključivao i značaj LGBT prava. *ILGA-Europe* je 2004. godine sprovela *istraživanje o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije* u Češkoj, Estoniji, Mađarskoj, Letoniji, Litvanji, na Malti, u Poljskoj, Slovačkoj, Sloveniji i Rumuniji. Istraživanje je uključivalo i diskriminaciju na radnom mestu.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> ENAR (2009): First ENAR Ad Hoc Expert Group on Promoting Equality in Employment: Report (ENAR: Brisel).

<sup>3</sup> ILGA-Europe (2004): Meeting the challenge of accession: Surveys on sexual orientation discrimination in countries joining the European Union (ILGA-Europe: Brisel).

Ulogu *sindikata* u odbrani ljudskih prava i sprečavanju diskriminacije pri zapošljavanju smo već pomenuli u okviru pojedinih zemalja. Ljudska prava različitih osetljivih grupa danas predstavljaju jednu od osnova sindikalnih programa. Mnogi sindikati, kao na primer britanski *UNISON*, francuski *CGT* ili italijanski *CGIL*, učestvuju na *Paradama ponosa* ili ih čak sponzorišu. Neki sindikati unutar sopstvene strukture organizuju posebne sekcije za LGBT članstvo, recimo nemački *Ver.di* i britanski *UNISON*, i sindikalne sekcije za žene, mlade, osobe sa invaliditetom, osobe različitih rasa itd., uz pomoć kojih te osetljive grupe mogu same da zastupaju svoje interese u kontekstu sindikalne borbe. Mnogi sindikati blisko saraduju sa nevladinim organizacijama; posebno treba navesti saradnju između *Konfederacije evropskih sindikata ETUC* i *ILGA-Europe*. *ETUC* aktivno deluje u sferi podizanja svesti o diskriminaciji na različitim osnovama, te i na osnovu seksualne orijentacije. Ovaj savez je 2003. godine doneo četvorogodišnji akcioni program, koji uključuje i antidiskriminatornu borbu. U januaru 2008. *ETUC* i *ILGA* su organizovali konferenciju,<sup>4</sup> koja je predstavljala prvu sveevropsku sindikalnu konferenciju o LGBT pravima.

Važno je pomenuti još dva međunarodna sindikata – *Education International EI* i *Public Services International PSI* – koji predstavljaju više od 50 miliona radnika u 950 sindikata širom sveta i aktivno deluju na planu ravnopravnosti na radnom mestu, a pre svega se zalažu da sva nacionalna, regionalna i lokalna sindikalna povereništva tematiku osetljivih grupa uključe u svoje sindikalne programe. *PSI* je još 1993. godine na svom svetskom kongresu upozoravao na represiju i diskriminaciju nad LGBT radnicima i na ulogu sindikata u borbi protiv svih oblika diskriminacije. Oba sindikata su 2004. godine sastavila dokument »*Porto Alegre Declaration*«, koji sadrži preporuke za ILO,

---

<sup>4</sup> ETUC (2008): Extending Equality: trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity (ETUC: Brisel).

UNESCO, UNAIDS i dr.<sup>5</sup>

*Međunarodna organizacija rada ILO* je još 2001. godine donela »Pravilnik o HIV/AIDS i svet rada«. <sup>6</sup> U pravilniku su iznešeni način i pravila postupanja u odnosu prema problematici HIV/AIDS u radnom okruženju. Pravilnik je namenjen sferi zapošljavanja, poslodavcima, zaposlenima, sindikatima, menadžmentu, sektoru zaštite na radu, odeljenjima za obrazovanje kadrova, kadrovskim službama. Poslodavci, zaposleni i njihove organizacije treba na pozitivan način da učestvuju, brinu i razvijaju politike zapošljavanja i prakse u vezi HIV/AIDS, koje odgovaraju potrebama osobama koje su HIV pozitivne. Podrška i odgovornost na najvišem nivou treba da daju primer široj zajednici kako upravljati ovim problemom. Osnovni elementi su informisanje o bolesti, obrazovne mere za razumevanje ličnog rizika, preventivne i zaštitne mere, koje podstiču promenu mentaliteta o HIV/AIDS, mere za pomoć i podršku zaraženim radnicima ili članovima njihovih porodica. Pravilnik *ILO* naglašava važnost nulte tolerancije prema stigmatizaciji i diskriminaciji na radnom mestu. Poslodavci pokušavaju da uzmu u obzir i da kontrolišu uticaj epidemije na zapošljavanje, pri čemu je jedno od najkontroverznijih pitanja, da li je dopustivo da poslodavac zahteva pregled kandidata za zaposlenje ili zaposlenih u vezi sa HIV/AIDS statusom. Kao što tvrdi *ILO*, sa stajališta nediskriminatornog tretmana takva lekarska potvrda ne bi smela da bude praksa; HIV/AIDS status pojedinca ne bi smeo da bude osnov za donošenje odluka o zaposlenju. Prinudna testiranja predstavljaju rizik za etički i pravni ugled poslodavca i sadrže potencijal zloupotrebe.

***Nacionalne i nadnacionalne politike*** su takođe od izuzetnog značaja. Treba naglasiti da različite rezolucije, direktive i zakonodavstvo Evropske unije obezbeđuju sistematsku zaštitu od diskriminacije na radnom mestu, te su države članice su obavezne

---

<sup>5</sup> Zarrehparvar Mandana (ur.) (2009): Copenhagen Catalogue of Good Practices (The Danish Institute for Human Rights and World Outgames 2009: Copenhagen).

<sup>6</sup> An ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work. Ženeva, 2001.



da uvedu antidiskriminatorna zakonodavstva. *Amsterdamski ugovor* Evropske unije u članu 13. omogućuje zakonski osnov za sprečavanje diskriminacije na osnovu rase/etničke pripadnosti, starosti, seksualne orijentacije, invaliditeta, veroispovesti i pola. *Direktiva Evropske unije o jednakim mogućnostima pri zapošljavanju* iz 2000. godine predstavlja opšti okvir za ravnopravan tretman prilikom zapošljavanja, te uključuje antidiskriminatorne mere na više različitih osnova. Države članice EU bile su dužne da te mere i preporuke uključe u svoja domaća zakonodavstva do 2003. godine, a zemlje koje su tek pristupale EU morale su da ih integrišu u svoj zakonski sistem još pre pristupanja. Međutim i pored donošenja te direktive mnogi zakonodavci, poslodavci, sindikati, nevladine organizacije i drugi se aktivno bave sa problemom diskriminacije na radnom mestu. Treba pomenuti da je 2000. godine bila doneta i *Direktiva o rasnoj i etničkoj ravnopravnosti*.<sup>7</sup> *Direktiva o ravnopravnom tretmanu muškaraca i žena* je doneta 2006. godine, koju su do kraja 2013. godine u svoja zakonodavstva pravilno integrisale samo Francuska i Holandija. Godine 2013. je na osnovu rezultata istraživanja o rodnoj ravnopravnosti, koje je sprovela *Evropska komisija*, razlika u platama za isti rad između muškaraca i žena u zemljama EU još uvek bila velika i u proseku je bila za oko 20 posto manja za žene.

Važnim evropskim dokumentima u sferi antidiskriminatorne politike pri zapošljavanju pripadaju i dokumenti u okviru evropske strategije zapošljavanja, *Strategija rasta Evropa 2020*, *Preporuke zemljama članicama 2014* i drugi. Evropska unija je odredila da će privatna preduzeća, koja su zastupljena i na berzi, morati do 2020. godine da obezbede da u njihovim upravnim odborima na mestima neizvršnih direktora biti barem 40 % žena. Javna preduzeća će morati da obezbede 40 % zastupljenosti žena u svojim upravnim odborima do 2018. godine. Prethodno proizilazi iz zakonodavstva, koje su u oktobru 2014. u *Odboru za pravne poslove* podržali poslanici. Godine 2012. je na položajima neizvršnih direktora privrednih društava bilo samo 15 %

---

<sup>7</sup> Quinn Sheila/Paradis Evelyn (2007): *Going Beyond the Law: promoting equality in employment* (ILGA-Europe: Brisel).

žena. Nova pravila će važiti i za ona preduzeća, gde udeo žena među zaposlenima ne prelazi 10 %. Direktiva neće važiti za mala i srednja preduzeća. Preduzeća u kojima će zastupljenost žena manja 40 % moraće to da objasne nacionalnim vlastima. Kazne u obliku zabrane učešća na javnim konkursima biće naložene onim preduzećima koja ne budu birala kadrove na otvoren i transparentan način.

Upravo to i jeste jedan od problema u doslednijoj borbi protiv diskriminacije: države članice vrlo različito integrišu *Direktive* u svoja zakonodavstva. Drugi problem leži u tome što je zakonodavstvo efikasno tek kada ga lice koje je bilo diskriminisano aktivira, odnosno pokrene postupke i dokaže diskriminaciju, što je kod nekih grupa, kao recimo kod LGBT osoba još uvek veliki problem.<sup>8</sup> Osetljive grupe iz različitih razloga često nisu u stanju da se zauzmu oko zaštite svojih prava, što predstavlja i jedan od glavnih razloga za neadekvatnu implementaciju antidiskriminativnog zakonodavstva pri zapošljavanju i na tržištu rada.

Važna je i ***korporativna i društvena odgovornost preduzeća***. *Copenhagen Catalogue of Good Practices* navodi *preduzeće IBM*, koje se svojom korporativnom politikom obavezuje i na poštovanje različitosti, i određuje *da se poslovne aktivnosti vode bez diskriminacije na osnovu rase, boje kože, religije, starosti, nacionalnosti, socijalnog ili etničkog porekla, seksualne orijentacije, pola, rodnog identiteta ili izražavanja, bračnog statusa, trudnoće, političkog ubeđenja ili invaliditeta odnosno veteranskog statusa*. Preduzeće *IBM* ima, na primer, LGBT grupe u više od četrdeset zemalja.<sup>9</sup> Treba pomenuti i udruženje *European Gay and Lesbian Managers Association EGMA*, koje okuplja gej i lezbejska menadžerska udruženja iz Francuske, Nemačke, Austrije, Švajcarske i Španije, a njegova namena je podsticanje jednakih prava za LGB ljude pri zapošljavanju.

---

<sup>8</sup> Quinn Sheila/Hardt Birgit (2005): *Going Beyond the Law: promoting equality in employment* (ILGA-Europe: Brisel).

<sup>9</sup> Zarrehparvar Mandana (ur.) (2009): *Copenhagen Catalogue of Good Practices* (The Danish Institute for Human Rights and World Outgames 2009: Copenhagen).

Velika i međunarodna preduzeća imaju po pravilu izrađene uzorne antidiskriminatorne politike zapošljavanja i poslovne prakse, kao recimo *Ford, Volvo, IBM, Schell, Deutche Telekom* i druge. *Helwett Packard HP* se, na primer, još od osnivanja obavezao na poštovanje prava zaposlenih. Pozivaju se na činjenicu, da svaki zaposleni ili zaposlena individualno doprinosi boljoj perspektivi celokupnog preduzeća, što vodi boljoj produktivnosti, kreativnosti i inovacijama. U svojoj korporativnoj filozofiji su svesni visoke vrednosti produktivne i motivisane zaposlenih i inkluzivnog okruženja, koje je zaštićeno od diskriminacije, kao svoje osnovne prednosti. Globalna nediskriminatorna politika *HP* garantuje zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, boje kože, rase, etničkog i nacionalnog porekla, religije, starosti, bračnog statusa, seksualne orijentacije, rodnog identiteta i izražavanja, invaliditeta, trudnoće, veteranskog statusa, genetskih osobina i političkog ubeđenja. *HP* ima razvijen sistem za žalbe u slučaju kršenja antidiskriminatornih principa i *Kancelariju za etička pitanja i žalbe*.

U vezi sa globalnim korporacijama je važno naglasiti da kod nacionalnih filijala međunarodnih preduzeća veliku ulogu pri kreiranju i implementaciji antidiskriminatornih politika imaju uticaj i pravila matičnog preduzeća. Inkluzivne politike zapošljavanja često nisu njihova sopstvena inicijativa, već posledica automatizma u primeni postojećih pravila ili uslova poslovanja, koja dolaze iz centrale.

Sve više evropskih preduzeća u svom poslovanju sprovodi prakse jednakih mogućnosti zapošljavanja, i to ne samo iz pravnih i etičkih razloga, već zarad poslovnih prednosti. Iz prakse je evidentno da je poslovanje zasnovano na načelima jednakih mogućnosti direktno povezano sa većim poslovnim uspesima, manjim gubicima i boljim finansijskim rezultatom. Poslodavci na osnovu izračuna o troškovima diskriminacije i projekcijama o finansijskim posledicama diskriminacije pri zapošljavanju planski sprovode mere za njeno sprečavanje.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policy in enterprises. Oxford 2013.

Među najvažnijim segmentima mera za sprečavanje i ograničavanje diskriminacije je - sa aspekta interesa poslodavca - regrutacija i zadržavanje zaposlenih, neograničen pristup spektru radne snage, širi izbor kandidata i talenata, domet visoko sposobne radne snage, povećan ugled preduzeća, više inovacija i širenje tržišta i tržišnih prilika. Čak i kada preduzeća kao glavni razlog za politiku jednakih mogućnosti navode etičku dimenziju, u pozadini su jasna ekonomska logika i interes za opipljivim poslovnim beneficijama. Prilagođavaju se demografskim faktorima i karakteristikama evropskog tržišta rada, koji su osnovni katalizatori. Najvažnije za poslodavce je rešavanje manjka radne snage, regrutacija i zadržavanje visoko primerene radne snage. Drugi razlog je mogućnost očuvanja i povećanja ugleda i reputacije preduzeća. U kontekstu društvene odgovornosti preduzeća se koriste brojne promotivne metode, kao što su učešće u filantropskim aktivnostima za sprečavanje socijalne isključenosti, podrška pristupanju obrazovanju i obuci, sponzorisanje lokalnih aktivnosti, kulturnih festivala i saradnja sa nevladinim organizacijama u lokalnoj zajednici. Treći razlog je podsticanje inovativnosti, razvoj novih proizvoda i usluga, i pristupanje novim tržištima.

**Poslodavci** su očigledno prepoznali diskriminatorno ponašanje kao jednu od ključnih prepreka za postizanje punih poslovnih uspeha. Od ključne važnosti su oblikovanje i prihvatanje obaveze od strane rukovodstva preduzeća, bez koje nema uslova za izgradnju infrastrukture za podršku implementaciji antidiskriminatornih politika zapošljavanja. Reč je o opštem načelu poslovanja i o komuniciranju inkluzivnog načela u svim segmentima poslovnog ophođenja i poslovne prakse. Pritom su neophodni razvojni programi za osposobljavanje rukovodstva i zaposlenih kadrova, koji vode i ka podizanju znanja i boljem prihvatanju i razumevanju zakonodavnog konteksta.

Poslodavcima treba i podrška sindikata, a takođe i nevladinih organizacija, da bi uspešno realizovali politike jednakih mogućnosti, za razvoj novih politika, efikasne mehanizme za rešavanje sporova i inkluzivni socijalni dijalog. Vidljiva je i potreba za sistematskim monitoringom i

evaluacijom preduzeća, koji za sada još uvek nedostaje. Takođe je potrebna promocija šire primene ovog mehanizma u poslovnoj praksi; činjenica je, da su preduzeća, koja već implementiraju politike jednakih mogućnosti, vrlo svesna dobrobiti toga. Ostale aktere je potrebno još ubediti i staviti ih pred izazov.

\*\*\*

Kao što se i navodi u analizi, objavljenoj u »*Vodiču kroz strategiju Evropa 2020*«<sup>11</sup>, u **Srbiji** se ne poklanja dovoljna pažnja zapošljavanju ranjivih i teže zapošljivih kategorija kroz aktivne mere, posebno uzimajući u obzir visoku nezaposlenost i veliku konkurenciju na srpskom tržištu rada. Ekonomski rast, čak i kada stvara nova radna mesta, sam po sebi ne može dovesti do povećanja socijalne uključenosti i smanjenja siromaštva među najosetljivijim i najugroženijim delovima stanovništva, već se ostvaruje širokim spektrom politika i mera, koje su usmerene ka ovim grupacijama.

Kada su u pitanju LGBT osobe i sfera rada i zapošljavanja u Srbiji, gotovo da ne postoje eksplicitni primeri politika, te afirmativnih mera i akcija u ovom kontekstu. LGBT osobe su prepuštene same sebi u pogledu zapošljavanja, kao i tretmana na radnom mestu.

Celokupna problematika dobija na kompleksnosti naročito kada su u pitanju trans osobe. Naime, kada osoba započne sa procesom hormonske terapije radi modifikacije sopstvenog tela, da bi ga uskladila sa doživljajem rodnog identiteta (tzv. proces promene pola), fizičke karakteristike se menjaju u pravcu željenog pola, a dokumenta glase na staro ime. Kao što ukazuje jedino do sada istraživanje koje je sprovedla na ovu temu organizacija Gayten-LGBT »*Istraživanje problema transseksualnih osoba u sferama školstva, rada i zapošljavanja, zdravstvene zaštite i državne administracije*«<sup>12</sup>, imajući

---

<sup>11</sup> Vodič k strategiju Evropa 2020, Jasminka Kronja, Evropski pokret u Srbiji, 2011.

<sup>12</sup> Istraživanje problema transseksualnih osoba u sferama školstva, rada i zapošljavanja, zdravstvene zaštite i državne administracije, Jelena Zulević, Model zakona o priznavanju pravnih posledica promene pola i utvrđivanja transseksualizma, Prava trans osoba – od nepostojanja do stvaranja zakonskog okvira, CUPS i Gayten-LGBT, 2012.

u vidu dugotrajnost i komplikovanost medicinskih procedura, kao i pravnih, u pogledu promene dokumenata, trans osobe se često nađu u situaciji pravnog i egzistencijalnog vakuma. S obzirom da se proces ne može sakriti, trans osobe su često diskriminisane prilikom zapošljavanja i onemogućene *UN rezoluciju ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu* iz 2011. godine da dobiju zaposlenje, za koje su kvalifikovane. Poslodavci ih često odbijaju, navodeći druge izgovore, što znatno otežava dokazivanje posredne diskriminacije, a i ne postoji adekvatan pravni mehanizam za prevenciju ovakvog ponašanja poslodavca. Ukoliko su trans osobe zaposlene, na radnom mestu od strane kolega često trpe ponižavanja, podsmevanja, vređanja, zastrašivanja, a dešava se i da dobiju otkaz zbog svog rodnog identiteta.

## **Literatura:**

- *Best practice guidance on monitoring equality and diversity in employment.* Civil Services. Equality Group. London 2012.
- *Change for the better.* Scottish Transgender Alliance. Stonewall Scotland.
- *Disability at the Workplace. Company Practices.* ILO, Geneva 2010.
- *EADE Eurocities Antidiscrimination Exchange. Antidiscrimination Good-Practice Guide.* University of Bristol, 2001.
- Ebisui, Minawa, *Non-standard-workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining.* Ženeva 2012.
- *First ENAR Ad Hoc Expert Group on Promoting Equality in Employment: Report.* Brussels 2009.
- Frketič, Vlasta; Persson P. Baumgartinger, *Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt.* Dunaj 2008.
- *Extending Equality: trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity.* ETUC. Brussels 2008.
- *Good practice note. Non-discrimination and equal opportunity.* IFC 2006.
- Greif, Tatjana; Nataša Velikonja, *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: dobre prakse v Sloveniji.* Škuc, Ljubljana 2009.
- Greif, Tatjana, *Upravljanje različnostima pri zaposlovanju: priručnik i primeri dobrih praksi* Škuc, Ljubljana 2011.
- Greif, Tatjana; Nataša Velikonja, *Dobre prakse sindikalnega delovanja ranljivih skupin.* Škuc, Ljubljana 2012.
- *Human Rights and Business Pages. Non-discrimination and Equality.* Amnesty International, 2005.
- Huremović, Lejla (ur.), *Izvan četiri zida: priručnik za novinarke i novinare o profesionalnom i etičkom izvještavanju o LGBT temama.* Sarajevski otvoreni centar: Sarajevo 2012.
- *IFC's Good Practice Note on Addressing HIV/AIDS in the Workplace.* 2002.
- *Meeting the challenge of accession: Surveys on sexual orientation*

- discrimination in countries joining the European Union.* ILGA-Europe: Brisel 2004.
- *ILGA-Europe Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe 2013.* ILGA.Europe, Brisel, 2013.
  - Quinn, Sheila; Birgit Hardt, *Going Beyond the Law: promoting equality in employment.* ILGA-Europe, Brisel 2005.
  - Quinn, Sheila; Evelyn Paradis, *Going Beyond the Law: promoting equality in employment* ILGA-Europe, Brisel, 2007.
  - Larja, Liisa *et al.*, *Discrimination in the Finnish labour market.* Helsinki 2012.
  - *Methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policy in enterprises.* Oxford 2013.
  - *Non-discrimination on the grounds of age in the field of employment and occupation.* Lefkosia 2010.
  - *Putokaz za poslodavce u nediskriminaciji i poticanju raznolikosti na radnom mjestu.* HZZ Zagreb 2013.
  - Stateva, Milena *et al.*, *Good practices in social inclusion through employment. Learning from Roma integration. Research and guidance on good practice for policy makers and practitioners.* London 2013.
  - *Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws.* European Commission, Brussels 2007.
  - White, Stephen; Lewis Turner; Maryam Al-Alami. *Engendered penalties. Transgender and transsexual people's experience of inequality and discrimination.* Equalities review 2007.
  - Zarrehparvar Mandana (ur.), *Copenhagen Catalogue of Good Practices.* Danish Institute for Human Rights; World Outgames, Copenhagen 2009.

\*\*\*



## ***Korisne adrese:***

International Labor Organization

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

UN Global Compact

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Bussines Europe

[www.bussineseurope.eu](http://www.bussineseurope.eu)

Business for Social Responsibility

[www.bsr.org](http://www.bsr.org)

Evropska komisija–Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalnu politiku i inkluzivnost

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

Evropski parlament–Odbor za prava žena i ravnopravnost polova

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

Evropski parlament–Odbor za zapošljavanje i socijalnu politiku

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

Ethical Trading Initiative

<http://www.ethicaltrade.org/Z/resrcs/subj/7-discr/index.shtml#mor>

ETUC European Trade Union Confederation

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

ILO - Business and Decent Work: Non-discrimination Facts & Figures

<http://www.ilo.org/public/english/comp/business/info/discrim.htm>

ILO Global Report: Time for equality at work  
[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.  
GLOBALREPORTDETAILS?var\\_language=EN&var\\_  
PublicationsID=116&var\\_ReportType=Report#](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.GLOBALREPORTDETAILS?var_language=EN&var_PublicationsID=116&var_ReportType=Report#)

Good practices in the workplace: the business case for diversity  
[http://www.conference-board.org/pdf\\_free/  
goodPracticeWorkplaceDiversity.pdf](http://www.conference-board.org/pdf_free/goodPracticeWorkplaceDiversity.pdf)

IFC against aids  
[www.ifc.org/ifcagainstaids](http://www.ifc.org/ifcagainstaids)

IFC Gender Entrepreneurship Markets - QuickNotes  
<http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/GEM-QuickNotes>



