



Sufinansira
Evropska Unija

Sufinansira Švedska agencija
za međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

RODNA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA U SRBIJI



Sproveli:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-HOR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

RODNA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA U SRBIJI

Aurelija Đan i Sofija Vrbaški

2019.

© Fondacija Kvinna till Kvinna, 2019.

Sva prava zadržana. Ustupa se Evropskoj uniji pod utvrđenim uslovima.

Autorke: Aurelija Đan i Sofija Vrbaški

Urednica: Sofija Vrbaški

Sa engleskog prevela: Bojana Veselinović

Ova publikacija je realizovana uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj publikacije je isključivo odgovornost Fondacije *Kvinna till Kvinna* i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

Štampa: Print Stop, Beograd, Srbija.

<https://kvinnatillkvinna.org/>

Izjave zahvalnosti

Fondacija Kvinna till Kvinna želi da izrazi zahvalnost građanima/kama i predstavnicama/ima institucija koji su učestvovali u ovom istraživanju i doprineli analizi rodne diskriminacije na tržištu rada, izdvojivši vreme da s nama podele svoje mišljenje, lične priče, iskustva i znanje. Bez njih ovo istraživanje ne bi bilo moguće. Fondacija Kvinna till Kvinna posebno zahvaljuje Aureliji Đan (konsultantkinji za rodna pitanja, MA) na uloženom trudu i bezrezervnoj posvećenosti ovom projektu, svim obavljenim razgovorima i analizi podataka, kako bi napisala ovaj izveštaj u kojem su predloženi rezultati istraživanja i koji je dao glas svim intevjuisanim i anketiranim osobama. Posebnu zahvalnost dugujemo Vaski Lehoskoj iz Reactor-a (Severna Makedonija) za postavljanje online ankete, prikupljanje podataka i predan rad na statističkoj analizi podataka korišćenih u istraživanju. Hvala Dejvidu Rajanu (David Ryan, pravni savetnik, Mreža Žena Kosova, BCL, LLM) na tome što je pregledao odeljak o pravnoj analizi i pomogao u njegovom uobličavanju. Takođe zahvaljujemo Sofiji Vrbaški (koordinatorki projekta fondacije Kvinna till Kvinna, MA), koja je nadgledala istraživanje i redigovala finalni izveštaj.

Ovaj projekat ne bi postojao bez Mreže Žena Kosova i njihove inicijative za okupljanjem šest partnerskih organizacija iz Albanije, Bosne i Hercegovine, Kosovo*, Severna Makedonije, Crne Gore i Srbije. Ove organizacije su, međusobno se podržavajući, solidarno radile na tome da realizuju važan i jedinstven projekat posvećen radnim pravima žena u jugoistočnoj Evropi. Ovaj izveštaj o sprovedenom istraživanju prvi je korak u okviru zajedničkih napora na tekućem projektu rodne analize radnih odnosa i rodne diskriminacije na tržištu rada u regionu.

Hvala Bojani Veselinović na prevodu izveštaja na srpski jezik, kao i članicama Astre – Akcije protiv trgovine ljudima, poverenici za zaštitu ravnopravnosti i advokatici Dunji Tasić, koje su kao stručne recenzentkinje dale povratne informacije o izveštaju.

* Ova oznaka je bez prejudiciranja stavova o statusu i u skladu je sa Rezolucijom 1244 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija i mišljenjem Međunarodnog suda pravde o proglašenju nezavisnosti Kosova

SADRŽAJ

Skraćenice.....	3
Kratak pregled.....	4
Uvod.....	6
Kontekst.....	6
Ciljevi.....	6
Metodologija.....	7
Pravna analiza.....	8
Međunarodni ugovori i instrumenti.....	8
Ustav.....	9
Zakon o radu.....	9
Ugovor o radu.....	9
Diskriminacija.....	10
Zaštita majčinstva, porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta.....	10
Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji.....	11
Diskriminacija u oblasti rada.....	11
Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije.....	12
Uloga Poverenika za zaštitu ravnopravnosti.....	12
Zakon o ravnopravnosti polova.....	13
Pol i rod.....	13
Seksualno uznemiravanje.....	13
Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom.....	14
Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom.....	14
Strateški okvir.....	14
Institucionalna odgovornost.....	15
Svest i stavovi građanki i građana o diskriminaciji.....	17
Svest građanki i građana o rodno zasnovanoj diskriminaciji.....	17
Rasprostranjenost diskriminacije i iskustva.....	19
Opšta rasprostranjenost rodne diskriminacije.....	19
Specifični oblici diskriminacije.....	20
Diskriminacija prilikom zapošljavanja.....	24
Diskriminacija u vezi s napredovanjem na poslu.....	26
Ugovori i zarada.....	27
Uslovi rada.....	31
Trudnoća i porodijsko odsustvo.....	33
Odsustvo oca radi nege deteta.....	34
Seksualno uznemiravanje na radnom mestu.....	34
Institucionalni odgovor na diskriminaciju.....	39
Građanski sudovi.....	39
Institucija Poverenika.....	39
Inspektorat za rad.....	41
Radnički sindikati.....	42
OCD.....	43
Preporuke.....	45
Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.....	45
Inspektorat za rad.....	45

Građanski sudovi.....	45
Drugi državni organi	46
Radnički sindikati.....	46
OCD.....	46
Literatura	48
Aneksi.....	50
Aneks br. 1: Metodologija	50
Aneks br. 2: Demografski podaci o uzorku.....	54
Aneks br. 3: Anketa.....	57
Aneks br. 4: Priručnik za obavljanje razgovora	67

SKRAĆENICE

CAT	Konvencija protiv torture i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka i kazni
CED	Međunarodna konvencija o zaštiti svih lica od prisilnog nestanka
CEDAW	Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena
CERD	Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije
CRD	Konvencija o pravima deteta
CRPD	Konvencija o pravima osoba s invaliditetom
EU	Evropska unija
ICCPR	Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
ICESCR	Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima
LGBTQIA+	Lezbejke, gejevi, biseksualne, trans*, kvir, interseksualne i aseksualne osobe
OCD	Organizacija/e civilnog društva
ODS	Osoba/e s drugačijim sposobnostima
RD	Rodna diskriminacija
UN	Ujedinjene nacije

KRATAK PREGLED

Cilj ovog istraživanja je da ispita prirodu rodne diskriminacije (RD) na tržištu rada i učestalost podnošenja pritužbi zbog diskriminacije, kao i da prikupi dodatne informacije o tome kako se institucije odnose prema takvim slučajevima. Istraživanje je podrazumevalo kombinovane istraživačke metode: pregled postojeće literature, iscrpne intervju i kvantitativnu *online* anketu.

RD u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji je zabranjena različitim zakonima, među kojima su Zakon o radu¹, Zakon o ravnopravnosti polova² i Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji.³ Iako je pravni okvir sveobuhvatan, Srbiji i dalje nedostaje adekvatno sprovođenje zakona sa ciljem sprečavanja i rešavanja pitanja RD na radu i u vezi s radom.

Izazov s kojim smo se konstantno suočavale prilikom sprovođenja istraživačkog projekta bio je taj što veliki broj ispitanica i ispitanika nije umeo da prepozna RD, usled manjka znanja i informacija, čemu doprinose brojni strukturni činioci. Pojedine učesnice i učesnici, na primer, nisu razlikovali RD od zlostavljanja na radu, posebnog oblika diskriminacije koji može obuhvatati RD i seksualno uznemiravanje, ali zahteva drugačiji pravni pristup. Bilo je i onih koji su normalizovali diskriminaciju, što pokazuje da nisu svesni ove pojave i činjenice da ona predstavlja kršenje njihovih prava. Sudeći po rezultatima ankete, žene su izloženiye RD na radnom mestu. Rezultati takođe otkrivaju predrasude prema osobama s drugačijim sposobnostima (ODS), naročito ženama, u razgovorima za posao, što ukazuje na to da ODS mogu biti izložene dvostrukoj, pa i trostrukoj diskriminaciji prilikom zapošljavanja i na radnom mestu. Lezbejke, gejevi, biseksualne, trans*, kvir, interseksualne, aseksualne i osobe drugih seksualnosti, polova i rodova (LGBTQIA+) suočavaju se kako s diskriminacijom na radnom mestu i prilikom zapošljavanja, tako i s problemima da dokažu istu, budući da je ona obično posredna, skrivena ili čak nevidljiva. Na kraju, čini se da Romkinje spadaju u grupu koja se suočava s najvećim poteškoćama i diskriminacijom na tržištu rada u Srbiji. Prepreke na koje one nailaze interseksionalne su: diskriminisane su i po osnovu roda i po osnovu etničke pripadnosti.

RD na tržištu rada počinje u toku procesa zapošljavanja, kada se ženama češće nego muškarcima postavljaju pitanja o bračnom statusu i planiranju porodice. Uopšteno gledano, 47% anketiranih žena i 28% anketiranih muškaraca iskusilo je RD na prethodnom ili trenutnom radnom mestu. Više od polovine anketiranih imalo je iskustva s diskriminacijom kada je reč o napredovanju na poslu. Dok je među njima broj muškaraca i žena gotovo podjednak, među onima koji su se suočili s tim da im poslodavac upućuje aluzije i predloge seksualne prirode više je žena. Što se tiče ugovora o radu, gotovo polovina anketiranih je izjavila da im je u prethodnih deset godina barem jednom traženo da obavljaju redovan posao bez zaključenog ugovora. Radnice i radnici bez ugovora u proseku imaju manje zarade. Prema rezultatima ankete, veliki broj poslodavaca i poslodavki nerado zapošljava mlade žene, jer mogu da ostanu u drugom stanju i postanu majke, zbog čega bi mogle češće da odustuvuju s posla. Pojedine žene je po povratku s porodijskog odsustva dočekalo premeštanje na niže radno mesto. Ovo nije samo rizik s kojim se suočavaju zaposlene žene, već i ozbiljna povreda zakonskih prava. Prisutan je još jedan, po svemu sudeći, čest oblik diskriminacije, a to je seksualno uznemiravanje. Gotovo polovina anketiranih žena izjavila je da je iskusila neki vid

¹ Zakon o radu (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka Ustavnog suda i 113/2017).

² Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 104/09, 11. 12. 2009.).

³ Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 22/2009).

seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, a svaka peta da je seksualnom uznemiravanju bila izložena više puta.

Nažalost, većina institucija zadužena za bavljenje pitanjem RD na tržištu rada nije odgovorila na višestruke molbe za razgovor s nama, što je onemogućilo nezavisnu procenu institucionalnog odgovora na RD. Ustanovljeno je da je veoma mali broj slučajeva RD završio na sudu. Građanski sudovi nisu bili u mogućnosti da dostave podatke o RD, jer ne prikupljaju i ne obrađuju podatke o slučajevima razvrstavajući ih po rodu, pa ne raspolazu rodno osetljivim podacima. Uopšteno gledano, relevantne državne institucije nisu preuzele vodeću ulogu u borbi protiv RD na tržištu rada i radnom mestu, a sindikati se ne bave aktivno ovim problemom. Institucija Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (u daljem tekstu samo: Poverenik ili Poverenica) i organizacije civilnog društva (OCD) rade na povećanju svesti o RD u oblasti rada i zapošljavanja, ali relevantne državne institucije ne uvažavaju u dovoljnoj meri njihovu stručnost.

UVOD

Kontekst

Izveštaj ispituje RD, koja se definiše kao diskriminacija kojoj je osoba izložena zbog roda kojem pripada. To je diskriminacija *po osnovu* roda, do koje dolazi *zato što* je neko žena, muškarac ili pripada nekom drugom rodnom identitetu.⁴ RD pogađa i žene i muškarce, s tim što su joj, kako otkrivaju nalazi ovog izveštaja, češće izložene žene. Fokus izveštaja je, stoga, RD koja pogađa žene. Da bi bilo jasno ko je predmet RD, biće naznačeno da li je reč o diskriminaciji žena ili diskriminaciji muškaraca.

Dok o učešću žena na tržištu rada u Republici Srbiji⁵ postoje brojna istraživanja, ni civilni ni javni sektor nisu opsežnije ispitali RD u oblasti rada i zapošljavanja. Poslednje istraživanje o diskriminaciji žena na tržištu rada u Srbiji sproveo je Viktimološko društvo Srbije 2012. godine,⁶ pa manjak aktuelnih podataka ne obezbeđuje dovoljno činjenica neophodnih za rešavanje pitanja RD na tržištu rada. Cilj ovog izveštaja je da istraži ovo pitanje i doprinese planiranju budućih aktivnosti javnog zagovaranja i podizanja svesti kako bi došlo do smanjenja učestalosti RD na tržištu rada. Fondacija *Kvinna till Kvinna* sprovela je ovo istraživanje u tesnoj saradnji sa ženskim organizacijama civilnog društva iz pet drugih zemalja Zapadnog Balkana, u okviru akcije koja, uz podršku Evropske unije, nastoji da ispita RD u oblasti rada i zapošljavanja.

Ciljevi

Cilj istraživanja je bio da ispita prirodu RD na tržištu rada i učestalost podnošenja pritužbi zbog diskriminacije, kao i da prikupi dodatne informacije o tome kako se institucije odnose prema takvim slučajevima. Konkretno, istraživanje je imalo za cilj da pronađe odgovore na sledeća pitanja:

- I. Koliko je potpun pravni okvir? Šta nedostaje?
- II. Koliko je slučajeva diskriminacije u vezi s radom godišnje prijavljeno institucijama u periodu od 2008. do 2017. godine?
- III. Koji su razlozi malog broja prijavljenih slučajeva i/ili podnetih pritužbi?
- IV. Kako se nadležne institucije odnose prema slučajevima diskriminacije?

⁴ U ovom istraživanju rod nije definisan isključivo kao binaran (ženski ili muški), već obuhvata i druge rodne identitete i izražavanja, u cilju povećanja inkluzivnosti i uvažavanja tradicionalno marginalizovanih glasova i iskustava.

⁵ U Srbiji je sprovedeno nekoliko istraživanja o učešću žena na tržištu rada, među kojima je istraživanje iz 2012. godine o obimu, strukturi i karakteristikama diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju, a koje je obuhvatilo diskriminaciju žena kako prilikom zapošljavanja tako i na radnom mestu (Nikolić-Ristanović, V. et al. (2012). *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije). Iste godine objavljeno je i istraživanje Svetske banke o pitanjima zapošljavanja, preduzetništva i poslovnog napredovanja, kao i o razlikama u zaradama muškaraca i žena u Srbiji (Reva, A. (2012). *Gender inequality in the labour market in Serbia*, The World Bank). Godine 2015. objavljeno je istraživanje s fokusom na Romkinje i prepreke s kojima se one suočavaju na tržištu rada (Marjanovic, D. (2015). *Assessment of the structural barriers that hinder the employment of Roma women*, UN Women).

⁶ Nikolić-Ristanović, V. et al. (2012). *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije.

Metodologija

Radi pronalaženja odgovora na ranije pomenuta pitanja, fondacija Kvinna till Kvinna je u periodu od marta do decembra 2018. godine sprovedla istraživanje u kojem su korišćene kombinovane metode istraživanja. Najpre su pravnom analizom ispitani i procenjeni važeći antidiskriminacioni zakoni u Srbiji, što je obuhvatilo i utvrđivanje nedostatka u pogledu usklađivanja domaćeg zakonodavstva s pravnim tekovinama Evropske unije (EU), s fokusom na propise koji se odnose na rodnu ravnopravnost. Analizirani su međunarodni zakoni, ugovori i konvencije, Ustav Republike Srbije, relevantni domaći zakoni, kao i drugi pravni propisi u Republici Srbiji. Cilj pravne analize bio je, takođe, da se identifikuju relevantne institucije i njihove uloge i odgovornosti.

Drugo, urađen je pregled postojeće literature na temu diskriminacije. Treće, traženi su i prikupljeni rodno razvrstani podaci o slučajevima diskriminacije od nekoliko institucija koje su zakonom obavezane da rešavaju pitanja u vezi s diskriminacijom. Četvrto, intervjuisano je 19 predstavnika/ca institucija i OCD, odabranih uzorkovanjem maksimalnih varijacija. Tom prilikom korišćen je vodič za polustrukturisani intervju, u cilju procenjivanja znanja, svesti i iskustava ispitanica/ka u pogledu RD na tržištu rada. Osim toga, obavljani su detaljni razgovori sa šest osoba koje su iskusile RD u vezi s radom, kako bi se detaljno ispitala njihova iskustva i stekao bolji uvid u to kako se ispoljava RD u oblasti rada i zapošljavanja.

Peto, pomoću aplikacije LimeSurvey kreirana je anonimna online anketa na dva jezika (srpskom i engleskom) kako bi se od žena i muškaraca raznolikih profila prikupile informacije o tome koliko znaju o zakonima koji se odnose na diskriminaciju, o njihovim stavovima, tome da li su lično imali iskustva s diskriminacijom i da li su prijavljivali takve slučajeve, a ako nisu – zašto nisu. Anketa, čija su ciljna grupa bile i nedovoljno zastupljene grupe, bila je dobro promovisana, i to putem medija, elektronske pošte i povećanja vidljivosti objava na Fejsbuku. Upitnik je otvorilo ukupno 1089 osoba, od kojih je 541 popunila barem 90% ankete (86% žena i 15% muškaraca). Anketirane osobe bile su starosti od 15 do 64 godine, što je u skladu sa zakonskim starosnim okvirom i smernicama Eurostata. Analizirani su i kvalitativni i kvantitativni podaci, a analizu je sproveo istraživački tim. Istraživanje je, dakle, podrazumevalo triangulaciju istraživača/ica, metoda i izvora, sa ciljem da se poveća validnost rezultata. Više informacija o metodologiji možete pronaći u Aneksu.

PRAVNA ANALIZA

U ovom odeljku dat je kratak pregled pravnog okvira u vezi s RD i radom u Srbiji, kako bi se odgovorilo na sledeća pitanja: „Koliko je potpun pravni okvir?“ i „Šta nedostaje?“. Pravnomo analizom ispitani su i procenjeni postojeći antidiskriminacioni propisi. Takođe su analizirani međunarodni zakoni, ugovori i konvencije, Ustav Republike Srbije i domaći zakoni koji se tiču radnih prava i rodne ravnopravnosti da bi se utvrdila diskriminacija, postojeći mehanizmi za sprečavanje ili smanjenje diskriminacije, metode prijavljivanja diskriminacije, propusti u zakonima i relevantne institucije i njihove obaveze u pogledu RD u oblasti rada i zapošljavanja.

Međunarodni ugovori i instrumenti

Srbija je, u cilju razvoja i unapređenja antidiskriminacionog zakonodavstva, potpisala i ratifikovala gotovo sve relevantne međunarodne dokumente Ujedinjenih nacija (UN) i Saveta Evrope, među kojima su:

- Evropska konvencija o ljudskim pravima, uključujući Protokol 12;
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (ICCPR – *International Covenant on Civil and Political Rights*), uz Fakultativni protokol o individualnim predstavkama i Drugi fakultativni protokol, koji ima za cilj ukidanje smrtne kazne;
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR – *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*);
- Konvencija protiv torture i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka i kazni (CAT – *Convention against Torture*) i Fakultativni protokol čiji je cilj da se uspostavi sistem redovnih poseta državnih i međunarodnih eksperata pritvornim ustanovama;
- Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (CERD – *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*);
- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW – *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*), uz Fakultativni protokol u vezi s pojedinačnim predstavkama i istražnim postupkom;
- Pekinška deklaracija i Platforma za akciju;
- Konvencija o pravima deteta (CRC – *Convention on the Rights of the Child*), uz Fakultativni protokol o prodaji dece, dečjoj prostituciji i dečjoj pornografiji;
- Međunarodna konvencija o zaštiti svih lica od prisilnog nestanka (CED – *International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance*);
- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (CRPD – *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) i Fakultativni protokol o pojedinačnim predstavkama;
- Rezolucija Saveta bezbednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbednost; i
- Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (poznata i pod nazivom „Istanbulska konvencija“).

Ustav⁷

Ustav Republike Srbije, koji je stupio je na snagu 2006. godine, potvrđuje da su ljudska prava sastavni i važan deo ustavnog prava.⁸ Diskriminacija je zabranjena članom 21. Ustava, koji glasi:

Pred Ustavom i zakonom svi su jednaki.

Svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije.

Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Ne smatraju se diskriminacijom posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

Ustav, kao najviši pravni akt države, članom 21. postavlja osnovu za zabranu diskriminacije, dok članom 15. jemči ravnopravnost polova i obavezuje državu da razvija „politiku jednakih mogućnosti“.⁹

Zakon o radu

Rodnu diskriminaciju na radnom mestu zabranjuje nekoliko zakona, poput Zakona o radu,¹⁰ kojim su uređeni prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa (član 1). Zakon garantuje minimum zaštite osnovnih prava zaposlenih i uređuje pitanja u vezi sa uslovima rada i zaradom, kao što su donja starosna granica za zasnivanje radnog odnosa, zabrana diskriminacije, maksimalan broj radnih sati, odmor u toku dnevnog rada i minimalno trajanje godišnjeg odmora.¹¹ Ovaj zakon je samo delimično usklađen sa *acquis communautaire*.

Ugovor o radu

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno i na neodređeno vreme. U članu 31. Zakona o radu navodi se da se ugovor o radu u kojem nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra ugovorom o radu na neodređeno vreme. Prema članu 37, ugovor na neodređeno vreme može se sa zaposlenim zasnovati za period koji s prekidima ili bez prekida ne može biti duži od dvadeset i četiri meseca, osim u posebnim slučajevima propisanim zakonom. Po isteku ugovora na određeno vreme, poslodavac ne može da zaključi novi ugovor sa istim zaposlenim po istom osnovu za isti ili drugi posao.

⁷ Ustav Republike Srbije (Službeni glasnik RS, br. 98/2006).

⁸ Evropska komisija za demokratiju putem prava (Venecijanska komisija). (2007). *Mišljenje o Ustavu Srbije*, Strazbur, Francuska.

⁹ Ustav Republike Srbije (Službeni glasnik RS, br. 98/2006).

¹⁰ Zakon o radu (Službeni glasnik RS, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka Ustavnog suda i 113/2017).

¹¹ Evropska komisija. (2016). *Screening report Serbia: Chapter 19: Social policy and employment*. Dostupno na engleskom na: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/serbia/screening-reports/screening_report_ch_19_serbia.pdf.

Ovo, međutim, u praksi ne funkcioniše. Mnogi poslodavci i poslodavke po isteku dve godine angažuju zaposlene bez zasnivanja radnog odnosa, putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima (član 197) i ugovora o delu (član 199).¹²

Diskriminacija

Prema Zakonu o radu, zabranjena je „neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo“. Dalje, članom 20. zabranjuje se diskriminacija u odnosu na:

1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
3. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
4. napredovanje na poslu;
5. otkaz ugovora o radu.

Članom 21. Zakona o radu zabranjuju se uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Pod uznemiravanjem se podrazumeva svako neželjeno ponašanje „koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“. Seksualno uznemiravanje je definisano kao „svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“.

U skladu sa Zakonom o radu i pravom na zaštitu od diskriminacije prema Zakonu o zabrani diskriminacije, zaposleni/a ima pravo da:

- 1) podnese pritužbu Povereniku, čiji je zadatak da spreči sve oblike i slučajeve diskriminacije, nadzire sprovođenje antidiskriminacionih propisa i unapredi mere za ostvarivanje i zaštitu ravnopravnosti;
- 2) podnese tužbu nadležnom sudu.

Prema Zakonu o radu i Zakonu o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji, zaposlena/i može da podnese pritužbu odmah nakon pretrpljene diskriminacije, bez pokretanja interne procedure.

Zaštita majčinstva, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Zaposlene žene su zaštićene od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće i porodiljskog odsustva. Porodiljsko odsustvo mogu da otpočnu najranije četrdeset i pet dana pre vremena predviđenog za porođaj, a obavezne su da ga otpočnu dvadeset osam dana pre datuma predviđenog za porođaj (član 94). Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja, nakon čega žena ima pravo na odsustvo radi nege deteta u ukupnom trajanju od godinu dana za prvo i drugo dete, a dve godine za treće i četvrto dete. Otac može koristiti pravo na odsustvo u prva tri meseca od porođaja samo u izuzetnim uslovima, i to:

¹² Razgovor s pravnicom održan u oktobru 2018.

... u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Pravo na korišćenje jednogodišnjeg odsustva radi nege deteta otac može koristiti bezuslovno (član 94, stav 6). Ovo odsustvo može se preneti na oca nakon što dete navrší tri meseca i ne mogu ga koristiti otac i majka istovremeno.

Za vreme porodiljskog odsustva zaposlenoj majci, odnosno ocu deteta, država isplaćuje punu naknadu zarade, koja se utvrđuje na osnovu visine zarade u vreme odlaska na odsustvo i vezanih meseci radnog staža (videti Zakon o finansijskoj podršci porodici s decom). Porodiljsko odsustvo uračunava se u penzijski staž. Jedan od roditelja deteta kome je potrebna posebna nega ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta, odsustvuje s rada ili da radi polovinu punog radnog vremena, najduže do navršanih pet godina života deteta. Važno je napomenuti da je u toku pisanja ovog izveštaja donet nov Zakon o finansijskoj podršci porodici s decom, kojim su uvedene nove odredbe o porodiljskom odsustvu.¹³

Po povratku s porodiljskog odsustva, zaposlena nastavlja da radi pod istim uslovima koji su važili pre otpočinjanja odsustva, osim ukoliko nije došlo do izmena utvrđenih aneksom ugovora o radu. U Zakonu se ne navodi da li aneks mora biti unapred predviđen ugovorom ili može biti uveden jednostrano za vreme odsustva.

Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji

Usvajanjem ovog Zakona¹⁴ sprovodi se zabrana diskriminacije koja postoji u Ustavu. Srpsko zakonodavstvo protiv diskriminacije je zadovoljavajuće, mada uvek može biti bolje. Ovaj Zakon zabranjuje diskriminaciju po osnovu rase, boje kože, predaka, državljanstva, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekla, jezika, verskih ili političkih ubeđenja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja, genetskih osobenosti, zdravstvenog stanja, invaliditeta, bračnog i porodičnog statusa, osuđivanosti, starosne dobi, izgleda, članstva u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim ili pretpostavljenim ličnim svojstvima (Član 2).

Diskriminacija u oblasti rada

Prema članu 16. Zakona o zabrani diskriminacije, u Republici Srbiji zabranjeno je vršiti diskriminaciju u oblasti rada. Drugim rečima, zabranjeno je narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje svih prava u oblasti rada pod jednakim uslovima, kao što su prava na:

- zaposlenje
- slobodan izbor zaposlenja
- napredovanje u službi
- stručno usavršavanje
- profesionalnu rehabilitaciju
- jednaku naknadu za rad jednake vrednosti
- pravične i zadovoljavajuće uslove rada

¹³ Iako trudnice i žene koje brinu o detetu i dalje imaju pravo na porodiljsko odsustvo, radi potpunijeg uvida u nedavne izmene i njihova ograničenja molimo vas da pogledate odeljak o Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom u nastavku teksta.

¹⁴ Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 22/2009).

- plaćen odmor
- stupanje u sindikat i
- zaštitu od nezaposlenosti.

Pravo na zaštitu primenjuje se na sva lica koja su: u radnom odnosu, obavljaju privremene i povremene poslove, obavljaju poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, obavljaju dopunski rad, obavljaju javnu funkciju, pripadnici su vojske, traže posao, student/kinje su ili učenici/e na praksi i/ili lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volonteri/ke ili bilo koja druga lica koja rade po bilo kom drugom osnovu.

Zabrana diskriminacije odnosi se na sve javne ustanove, kao i privatna i pravna lica u javnom i privatnom sektoru u svim oblastima. Primenljivost ovog zakona je, dakle, znatno šira, u smislu da se ne odnosi samo na osobe koje su po srpskom Zakonu o radu zaposlene (lica koja imaju sklopljen ugovor o radnom odnosu).

Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije

Mario Reljanović smatra da bi pojam diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije u članu 21. Zakona o zabrani diskriminacije trebalo izmeniti, kako bi se obezbedila sveobuhvatnija zaštita, s obzirom na to da sada pokriva samo slučajeve kada postoji izjašnjavanje o seksualnoj orijentaciji, a ne ravnopravan tretman bez obzira na iskazanu ili pretpostavljenu seksualnu orijentaciju, ili njeno javno izražavanje. U članu 21. se kaže: „Seksualna orijentacija je privatna stvar i niko ne može biti pozvan da se javno izjasni o svojoj seksualnoj orijentaciji. Svako ima pravo da se izjasni o svojoj seksualnoj orijentaciji, a diskriminatorско postupanje zbog takvog izjašnjavanja je zabranjeno”.¹⁵

Uloga Poverenika za zaštitu ravnopravnosti

Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji ustanovljuje Poverenika kao nezavistan državni organ. Poverenik prima i razmatra pritužbe na diskriminaciju bilo kog pojedinca, pravnog lica, organizacija koje se bave zaštitom ljudskih prava ili grupa koje se osećaju diskriminisano, i kao državni organ donosi mišljenja i preporuke u konkretnim slučajevima diskriminacije, sa instrukcijama za mere koje bi trebalo sprovesti u skladu sa zakonom, podnosi prekršajne i krivične prijave i može da pokreće sudske postupke za zaštitu od diskriminacije. Jedna od ključnih uloga je praćenje zakona i drugih propisa, pri čemu može da inicira usvajanje izmena propisa usredsređenih na promovisanje mera protiv diskriminacije.¹⁶

Poverenik je ovlašćen i da inicira strateške sudske sporove, uz odobrenje diskriminisanog lica. Preporuke koje daje su pravno obavezujuće, mada ne i izvršne, u smislu da Poverenik nema moć da kazni lica koja su počinila diskriminaciju ukoliko ne postupe u skladu sa datim preporukama.

¹⁵ Reljanović, M. (2018). *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*. Beograd: Yucom, str. 15. (<http://www.yucom.org.rs/wp-content/uploads/2018/03/Studija-o-primeni-Zakona-o-zabrani-diskriminacije-u-Srbiji-Mario-Reljanovic.pdf>)

¹⁶Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Ko smo i šta radimo*. Dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/ko-smo-i-sta-radimo/>

Zakon o ravnopravnosti polova¹⁷

Usvajanjem Zakona o ravnopravnosti polova 2009. godine javne ustanove su obavezane da razvijaju politike jednakih mogućnosti u svim oblastima javnog života. Ovo znači da svaka osoba diskriminirana na osnovu pola ima pravo da pokrene sudski postupak i traži pravni lek i/ili obeštećenje.¹⁸

Pol i rod

Član 10. definiše pol i rod, kao i razliku između njih: „pol“ se odnosi na biološke karakteristike osobe, dok „rod“ označava društveno uspostavljene uloge, položaje i statuse žena i muškaraca u javnom i privatnom životu, a iz kojih usled društvenih, kulturnih i istorijskih razlika proističe diskriminacija zasnovana na biološkoj pripadnosti određenom polu. Takve zakonske definicije „pola“ i „roda“ su ograničene, u smislu da ne prepoznaju osobe koje se ne uklapaju u takvu binarnu rodnu podelu, zbog čega takvim osobama nije obezbeđena adekvatna zaštita od svih vidova diskriminacije.

Što se tiče oblasti rada, Zakon o ravnopravnosti polova zabranjuje različit i favorizujući odnos prema polovima pri oglašavanju radnih mesta, opisu radnih zadataka, odlučivanju o tome s kim će biti zaključen ugovor o radu ili ko će na drugi način biti angažovan za dati posao. Poslodavac je obavezan da osigura da svi zaposleni imaju jednake šanse i tretman bez obzira na pol u vezi sa ostvarenjem radnih prava (član 11). Osim toga, od poslodavaca koji zapošljavaju preko pedeset osoba na neodređeno vreme zahteva se da usvoje plan mera za uklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova svake kalendarske godine i da najkasnije do 31. januara svake godine podnesu dati plan (član 13). Osim toga, član 16. propisano je da odsustvo s posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, napredovanje, stručno usavršavanje, niti osnov za raspoređivanje osobe na neodgovarajuće poslove ili otkaz ugovora o radu.

Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje je izričito zabranjeno Zakonom o ravnopravnosti polova i definiše se kao „neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode, učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu“ (član 10). Stav 8. istog člana posebno zabranjuje seksualno ucenjivanje i određuje ga kao: „ponašanje odgovornog lica koje, u nameri traženja usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu“.

Napisan je nacrt novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti, ali još uvek je neizvesno da li će biti usvojen, pošto su mnoge grupe protiv, tvrdeći da brojne odredbe takvog zakona ne bi bilo moguće sprovesti. Konkretno, Udruženje poslodavaca Srbije odbacuje novi nacrt zakona zbog neslaganja sa zahtevom da žene u strukturi svih zaposlenih budu zastupljene sa minimalno 40%.¹⁹ Novi zakon je značajan zato što unapređuje prava žena u Srbiji i usklađuje pravni okvir Srbije sa Direktivom o rodnoj ravnopravnosti EU br. 2006/54/EZ o preduzimanju konkretnih koraka ka sprovođenju načela jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

¹⁷ Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 104/09).

¹⁸ Dokmanović, M. (2016). *Gender analysis for Serbia*. Belgrade: EU Delegation to the Republic of Serbia.

¹⁹ Razgovor s pravnicom obavljen u oktobru 2018.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom²⁰

Ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju po osnovu invaliditeta ili drugačijih sposobnosti i ima za cilj da promoviše uključivanje osoba sa invaliditetom u sve sfere društva. Ovom zakonu je prethodio Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, usvojen kako bi se stvorile mogućnosti da se više osoba sa invaliditetom uključi u tržište rada i da se poboljša kvalitet njihove zapošljivosti i/ili zaposlenja.

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom²¹

Ovaj zakon se primenjuje od 1. jula 2018. godine, a njime su uređeni sledeći vidovi finansijske podrške: dečji dodatak, roditeljski dodatak, kao i naknade tokom porodijskog odustva i odsustva radi nege i posebne nege deteta starosti do pet godina.²² Za zaposlene i samozaposlene žene, obračun naknade je zasnovan na zaradama tokom poslednjih osamnaest meseci, gde će naknada biti jednaka iznosu zarada u tom periodu podeljenom sa osamnaest.²³ Žene koje nisu radile 18 meseci u kontinuitetu pre odlaska na porodijsko odsustvo primaće znatno manje naknade od žena koje su radile preko 18 meseci u nizu. Ovaj zakon stavlja žene koje su radile kraće od gore pomenutog perioda u nepovoljan položaj. Pri obračunu naknade tokom porodijskog odsustva više se neće uzimati u obzir vreme tokom kojeg je žena bila trudna i naknada će se davati samo za period nakon rođenja deteta. Ovo znači da će trudnice raditi koliko god je to moguće pre odlaska na porodijsko odsustvo, rizikujući sopstveno i/ili zdravlje bebe. Žene sa ugovorima o radu na neodređeno vreme imajuće za treće (i svako naredno) dete dvogodišnje porodijsko odsustvo, kako je propisivao i prethodni zakon, ali žene koje rade po privremenim ugovorima primaće porodijsku naknadu samo tokom godinu dana i za treće i za svako sledeće dete.²⁴

Strateški okvir

Trenutni strateški okvir rodne ravnopravnosti sastoji se od Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine i Akcionog plana za njeno sprovođenje u periodu od 2016. do 2018. godine. U Strategiji nema posebnog fokusa na rodnu diskriminaciju u vezi sa radom. Međutim, ovaj dokument izražava posvećenost ispunjenju ciljeva u pogledu poboljšanja ekonomskog položaja žena uopšte, a posebno na tržištu rada. Stoga postoje mnoge dodatne mere za ostvarenje ovog cilja, a posebna pažnja se posvećuje marginalizovanim ženama i njihovoj zaštiti na radnom mestu.

Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije i Akcioni plan za njeno sprovođenje u periodu od 2014. do 2018. obezbeđuju mere za poboljšanje položaja žena, koje su prepoznate kao jedna od ranjivih grupa u pogledu diskriminacije. Druge grupe obuhvataju: decu, osobe sa drugačijim sposobnostima, starije osobe, LGBTQIA+ osobe, nacionalne manjine, izbeglice, interno raseljena lica, lica sa zdravstvenim stanjima koja mogu predstavljati osnov za

²⁰ Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2009, 32/2013).

²¹ Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 113/2017 i 50/2018).

²² Ibid.

²³ Pejin-Stokić, L. & Bajec, J. (2018). *Effects of the new Law on Financial Support for Families with Children*. ESPN Flash Report, European Commission.

²⁴ Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 113/2017 i 50/2018).

diskriminaciju i pripadnike/ce verskih zajednica. U trenutku pisanja ovog izveštaja, period obuhvaćen Strategijom se bliži kraju i nema informacija o tome da li se priprema nacrt nove strategije, niti o tome da li se Radna grupa zadužena za nacrt nove strategije okuplja i održava sastanke.²⁵

Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2017, kao i Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine i Akcioni plan za njeno sprovođenje sadrže mere za:

promovisanje ženskog preduzetništva i zapošljavanje žena iz ranjivih grupa; poboljšanje zapošljivosti, zaposlenosti i društvene uključenosti mladih osoba, posebno onih izloženih riziku od društvenog isključivanja; promovisanje rodne ravnopravnosti i inkluzivnog društva; obrazovanje mladih u ranjivim grupama i veći obuhvat mladih koji su prekinuli formalno obrazovanje (ili nisu bili obuhvaćeni njime); podršku mladim roditeljima, posebno mladim majkama, za nastavak obrazovanja; smanjenje upadljivih rodni neravnopravnosti u populaciji izbeglica; i druge mere usmerene na poboljšanje položaja ranjivih grupa.²⁶

Institucionalna odgovornost

Obavezu rešavanja pitanja RD u oblasti rada ima nekoliko institucija, koje navodimo u nastavku teksta:

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja zaduženo je za relevantan zakonodavni i strateški okvir.

Inspektorat za rad je u nadležnosti Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, a povereni su mu zadaci inspekcije radnih mesta na teritoriji Srbije kako bi se osigurala primena zdravstvenih i bezbednosnih mera, i to nadzorom u vidu redovnih, vanrednih i dopunskih kontrola i obilazaka radnih mesta. Inspektorat, takođe, vodi računa o sprovođenju zakonskih propisa u cilju zaštite zdravlja i bezbednosti svih zaposlenih. Ova institucija ima ovlašćenja da podnosi prijave nadležnim organima za učinjena krivična dela, a u slučajevima nepropisnog otkaza donosi rešenja o odlaganju izvršenja donetog rešenja o otkazu i povratku zaposlenog lica na rad do okončanja sudskog spora.

Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, na čijem čelu je potpredsednica Vlade, razmatra sva pitanja i koordiniše rad organa državne uprave u vezi sa rodnom ravnopravnošću u Srbiji.

Skupštinski Odbor za ljudska i manjinska prava i ravnopravnost polova razmatra nacрте zakona i druge propise u oblasti rodne ravnopravnosti. Takođe nadzire sprovođenje zakona i drugih propisa u vezi s ravnopravnošću polova.

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, kao nezavisni državni organ, bavi se pitanjima rodne ravnopravnosti u okviru svojih nadležnosti, a povereni su mu zadaci sprečavanja i suzbijanja svih oblika diskriminacije, uključujući diskriminaciju po osnovu pola, kao i unapređenja ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Kancelarija za ljudska i manjinska prava prati usaglašavanje domaćih propisa s međunarodnim ugovorima i drugim međunarodnim instrumentima o ljudskim i manjinskim pravima.

Kancelarija za saradnju sa civilnim društvom osnovana je kao institucionalni mehanizam za podršku dijalogu između Vlade i OCD.

Grupa za pravosudnu i rodnu statistiku prikuplja rodno osetljive podatke i izrađuje rodnu statistiku, uključujući statistiku u oblasti rada i zapošljavanja.

²⁵ Razgovor s predstavnicom OCD vođen u novembru 2018.

²⁶Dokmanović, M. (2016). *Gender analysis for Serbia*. Belgrade: EU Delegation to the Republic of Serbia, str. 26.

Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, koji je uspostavila Vlada Srbije u julu 2009. godine, nadležan je za jačanje Vladinih kapaciteta za razvoj i sprovođenje politika socijalnog uključivanja zasnovanih na primerima dobre prakse u Evropi.

Unija poslodavaca Srbije, osnovana 1994. godine, jedina je reprezentativna poslodavačka organizacija, a okuplja poslodavce/ke iz privatnog i javnog sektora na dobrovoljnoj bazi. Ova nestranačka organizacija nastoji da utvrdi zajedničke interese poslodavaca i poslodavki u pogledu njihovih ekonomskih, socijalnih i drugih potreba, i zastupa njihove interese pred državnim institucijama, Vladom i sindikatima.

Građanski sudovi su institucije u kojima se vode sudski postupci za zaštitu od RD u oblasti rada (i drugim oblastima).

Uloga **policije** nije obuhvaćena ovim istraživanjem, budući da nije direktno povezana s diskriminacijom u oblasti rada. Konkretno, u Krivičnom zakoniku²⁷ postoje samo dva člana koja se odnose na rad, a to su Povreda prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja (član 163) i Povreda prava pri zapošljavanju i za vreme nezaposlenosti (član 164), i policija postupa u skladu sa njima. RD na tržištu rada potpada pod druge nadležnosti i ne prijavljuje se policiji.

²⁷ Krivični zakonik (Službeni glasnik RS, br. 85/2005, 88/2005 - ispravka, 107/2005 - ispravka, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016).

SVEST I STAVOVI GRAĐANKI I GRAĐANA O DISKRIMINACIJI

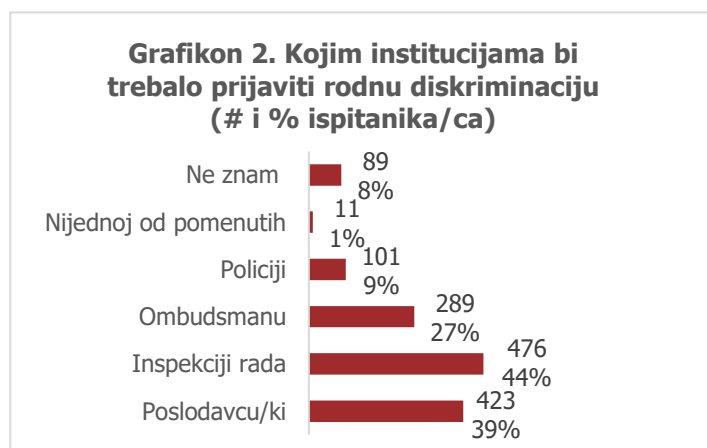
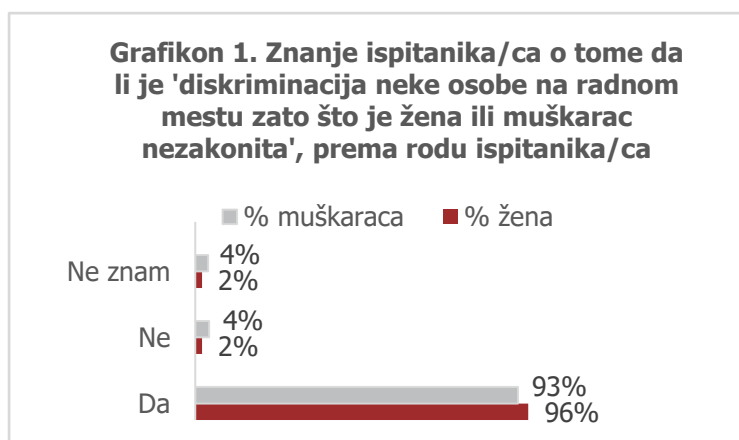
Svrha i sadržaj ovog poglavlja su utvrđivanje svesti stanovništva o diskriminaciji, relevantnosti pravnog okvira, razloga prijavljivanja diskriminacije na radnom mestu i entiteta zaduženih da se bave takvim slučajevima. Osim toga, istraženi su stavovi građana i građanki o diskriminaciji i razlozi prijavljivanja tek malog broja slučajeva diskriminacije.

Svest građanki i građana o rodno zasnovanoj diskriminaciji

Većina lica koja su popunila *online* anketu (96% žena i 93% muškaraca, (vidi grafikon 1.) bila je upoznata s tim da je RD u Srbiji zabranjena zakonom. Međutim, intervjui koji su usledili ukazuju na mogućnost da ljudi ne umeju uvek da prepoznaju vidove RD. Na primer, osobe koje su prijavile da su iskusile RD na tržištu rada nisu je uvek razlikovale od mobinga. Diskriminacija je nejednako ili drugačije postupanje prema osobi na osnovu nekog njenog ličnog svojstva, dok je mobing dugoročno zlostavljanje na radu koje se ponavlja, ali u čijoj osnovi nije nužno neko lično svojstvo pojedinca, već odnos moći koji postoji u hijerarhijskoj strukturi na radnom mestu.²⁸

Što se prijavljivanja tiče, 44% anketiranih misli da diskriminaciju treba prijaviti Inspektoratu za rad, 39% poslodavcu/ki, a 27% instituciji Poverenika. Samo 1% je označio da nijedna od navedenih ustanova/osoba nije zadužena za rešavanje pitanja RD na radnom mestu, a 8% je navelo da ne zna kome se prijavljuje RD ako do nje dođe (vidi grafikon 2.) Nije bilo statistički značajnih razlika između odgovora muškaraca i odgovora žena. Kako u istraživanju nije korišćen slučajan uzorak, moguće je da je nivo znanja u opštoj populaciji drugačiji.

Uočena je i tendencija normalizacije diskriminacije, što ukazuje na nedovoljnu svest o RD i kršenju sa tim povezanih prava. U pojedinim slučajevima, lica koja su izjavila da su se suočila s diskriminacijom na tržištu rada nisu mogla da razaznaju da li je reč o diskriminaciji po osnovu roda ili nekog drugog svojstva ili o nekom drugom obliku zlostavljanja, odnosno mobinga. Rezultati intervjua, na primer, otkrivaju da



²⁸ Razgovor s pravnom analitičarkom obavljen u novembru 2018.

postoji slučajevi gde građanke i građani diskriminaciju ili nejednako postupanje po osnovu roda doživljavaju kao nešto što je sastavni deo radnog života, zbog čega se ne odlučuju da nešto preduzmu ili prijave je. Razgovori takođe otkrivaju da su normalizaciji diskriminacije bile sklonije ispitanice i ispitanici koji žive u seoskoj sredini, imaju niži stepen obrazovanja i niži društveni status.²⁹ Kod njih se, takođe, češće uočava nedostatak znanja o institucijama zaduženim za rešavanje slučajeva RD. Uopšteno gledano, većina intervjuisanih lica je iskazala nepoverenje prema institucijama, što je ujedno i razlog neprijavlivanja slučajeva RD.

Ispitanice i ispitanici ustručavali su se da podnesu pritužbe jer su se bojali da bi to iziskivalo mnogo vremena i novca, kao i da institucije ne bi adekvatno reagovala. Kako je izjavila jedna ispitanica: „Ne verujem institucijama i plašim se da ne bi moje pritužbe uzeli u razmatranje. Znam da ima mnogo korupcije, što je takođe veliki problem“.³⁰

“ *Institucije u Srbiji su slabe i vladavina prava je ozbiljno ugrožena. Zbog toga se ustručavam da im se obratim, jer nisam sigurna da li će preduzeti nešto po primljenoj prijavi.*

- Žena, gradska sredina, 37

²⁹ Lični stav ili značaj u odnosu na druge pripadnike/ce društva.

³⁰ Intervju sa ženom koja je bila izložena RD vođen u oktobru 2018.

RASPROSTRANJENOST DISKRIMINACIJE I ISKUSTVA

U ovom poglavlju istražena je opšta rasprostranjenost RD u Srbiji, s posebnim osvrtom na ODP, LGBTQIA+ osobe i etničke manjine. Autorke ovog istraživanja želele su da ispitaju različite oblike diskriminacije i da li se oni i kako prepliću sa RD. Osim toga, analizirani su načini na koje dolazi do RD u oblasti napredovanja na poslu, zapošljavanja, ugovora i zarada. U ovom poglavlju takođe je dat kratak pregled rezultata istraživanja u vezi sa uslovima rada, trudnoćom, porodijskim odsustvom i seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu kao mogućim izvorima RD na tržištu rada.

Opšta rasprostranjenost rodne diskriminacije

Nemoguće je precizno utvrditi rasprostranjenost RD, budući da veliki broj slučajeva ostaje neprijavljen. Nije bilo moguće prikupiti podatke ili primere iz sudske prakse u vezi s prijavljenim slučajevima RD na državnom nivou, a bilo je poteškoća i u dobijanju podataka od relevantnih institucija, jer građanski sudovi i kancelarije inspekcije rada širom zemlje, kao ni Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja nisu odgovorili na pozive fondacije *Kvinna till Kvinna* na razgovor.

Tabela br. 1. Predviđanje suočavanja sa RD na radnom mestu

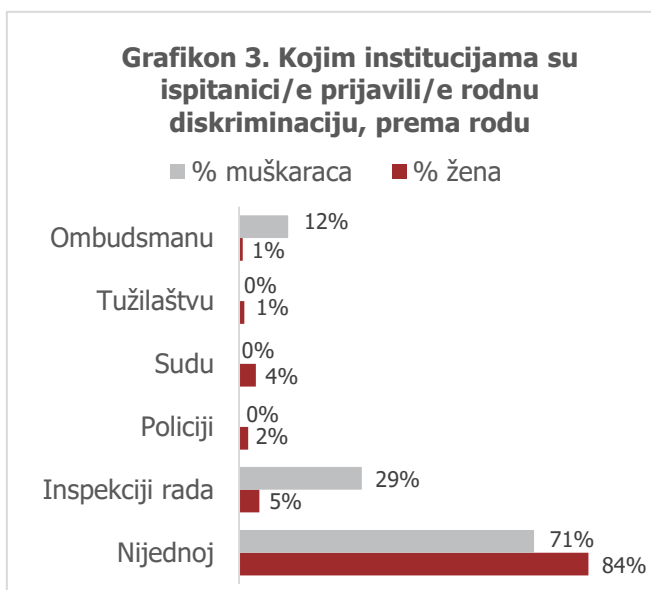
	B	S.E.	Sig.	O.R.	95% C.I. za O.R.	
					Donja granica	Gornja granica
Konstanta	*-0,927	0,319	0,004	0,396		
Rod (muški)	0,884	0,402	0,028	2,421	1,100	5,327
Starost (30-39)			0,929			
• Manje od 30	-0,189	0,322	0,556	0,827	0,440	1,554
• 40-49	0,005	0,280	0,987	1,005	0,581	1,738
• 50 ili više	0,036	0,455	0,937	1,037	0,425	2,529
Obrazovanje (srednja škola)			0,704			
• Osnovne strukovne ili akademske studije	0,000	0,315	0,999	1,000	0,539	1,855
• Master ili doktorske studije	0,214	0,345	0,535	1,239	0,630	2,435
Prebivalište (Beograd)			0,036			
• Neki drugi grad u Srbiji	*0,676	0,270	0,012	1,966	1,158	3,337
• Seoska sredina	0,103	0,764	0,893	1,109	0,248	4,957
Mesečna neto zarada (301-400)			0,355			
• Manje od 200 evra	-0,047	0,421	0,912	0,955	0,419	2,177
• 201-300	-0,064	0,366	0,862	0,938	0,458	1,922
• 401-500	0,032	0,331	0,923	1,032	0,540	1,975
• Više od 500 evra	0,643	0,369	0,081	1,901	0,923	3,916
Sektor zapošljavanja (javni sektor)			0,254			
• Privatni sektor	0,447	0,277	0,106	1,563	0,909	2,688
• Civilno društvo ili drugo	0,141	0,371	0,704	1,152	0,557	2,383
Radno mesto – nivo (viši nivo)			0,292			
• Niži nivo	0,642	0,417	0,123	1,901	0,840	4,302
• Srednji nivo	0,401	0,391	0,306	1,493	0,693	3,216

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Testiranjem na druge demografske karakteristike, sektor zapošljavanja, poziciju na radnom mestu i mesečnu neto zaradu, ustanovljeno je da je dva i po puta (2,4) veća verovatnoća da će se sa RD na radnom mestu suočiti žene nego muškarci (videti tabelu br. 1). Multivarijaciona analiza takođe pokazuje da je verovatnoća da će doživeti RD gotovo dva puta (1,97) veća za osobe koje žive u drugim gradovima u Srbiji nego za one koje žive u Beogradu.

Prema rezultatima ankete, 47% žena i 28% muškaraca iskusilo je RD na sadašnjem ili prethodnom radnom mestu. Ukupno gledano, iskustva s RD na radnom mestu prijavilo je 38% zaposlenih u Beogradu naspram 49% zaposlenih koji žive u nekom drugom gradu u Srbiji. Iako je uzorak, kada je reč o odnosu između žena i muškaraca (481 naspram 60), izrazito disproporcionalan, primetno je da su žene izloženije RD na radu. Više od polovine anketiranih lica koja su doživela diskriminaciju na tržištu rada (53%) radilo je u tom trenutku u privatnom sektoru, dok je 35% radilo u državnoj administraciji (uključujući ministarstva, opštine, zdravstvene ustanove, državne škole i fakultete).

Na pitanje kojim institucijama su se obratili u vezi sa tim što im se dogodilo, 84% žena i 71% muškaraca odgovorilo je da nije kontaktiralo nijednu relevantnu instituciju ponuđenu u anketi. Samo 5% žena i 30% muškaraca obratilo se inspekciji rada, a 9 žena (4%) učestvovalo je u sudskom postupku, što nije bio slučaj ni sa jednim muškarcem (vidi grafikon3.). Iako je broj ispitanih muškaraca premali da bi se na osnovu njega mogli doneti konačni zaključci, zanimljiv je podatak da je procenat muškaraca koji su se obratili Inspektoratu za rad ili Povereniku znatno viši od procenta žena koje su kontaktirale pomenute institucije.



Samo 16 učesnica i učesnika se obratilo nadležnoj ustanovi kad se osetilo diskriminisano na radu, od čega je 69% (11) izjavilo da su ih u institucijama saslušali, ali rekli da ne mogu ništa da urade, 18% (3) da nisu hteli da saslušaju njihov slučaj, a 13% (2) da su im institucije pomogle. Samo 12 anketiranih (5% onih koji su doživeli RD) učestvovalo je u sudskom postupku čiji je predmet bio RD na radu. Jedanaest njih bile su žene.

Specifični oblici diskriminacije

Rodna diskriminacija osoba s drugačijim sposobnostima

U Srbiji je, od ukupnog broja osoba s drugačijim sposobnostima (ODS) zaposleno oko 13%.³¹ Oko 10% je zaposleno u sektoru civilnog društva, dok samo 1% radi u privatnom i javnom sektoru. Uprkos unapređenju pravnog okvira Srbije, usvajanjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom³² i antidiskriminacionih

³¹ United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). *Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention: Initial reports of States parties due in 2011: Serbia*. Dostupno na engleskom na: <https://www.refworld.org/docid/57038a7a4.html>.

³² Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Službeni glasnik RS, br. 36/2009).

zakona, zapošljivost ODS i dalje je vrlo niska.³³ Žene s invaliditetom suočavaju se s dodatnim preprekama, kao što su duboko usađeni stereotipi i stavovi u vezi s razlikama u sposobnostima zbog kojih su žene s invaliditetom izloženije RD na tržištu rada.³⁴

ODS sa višim obrazovanjem nailaze na manje izazova pri zapošljavanju od onih sa srednjom i nižom stručnom spremom.³⁵ Sistem socijalne podrške za olakšavanje zapošljavanja ODS veoma je slab, u smislu da su usluge podrške osobama s invaliditetom u vidu ohrabririvanja, savetovanja i finansijske pomoći retko dostupne.

Osim toga, intervjui su ukazali na to da su prilikom razgovora za posao veoma izražene predrasude prema ODS, naročito prema ženama.

Na to se može nadovezati i treći faktor, što rezultira trostrukom diskriminacijom i dodatnom marginalizacijom. Na primer, Romkinja s invaliditetom može se suočiti s diskriminacijom po osnovu roda, etničke pripadnosti i drugačijih sposobnosti. Intervjui upućuju na to da ODS koje su izložene neposrednoj ili posrednoj diskriminaciji ponekad ne umeju takve postupke da prepoznaju kao diskriminaciju, pa je malo verovatno da će to prijaviti kao povredu svojih ljudskih prava. Posebno su ranjive ODS u seoskim područjima, jer diskriminacija u takvim sredinama često ostane nevidljiva.³⁶ Čini se da poslodavci i poslodavke nisu svesni mogućih predrasuda, zbog kojih nerado zapošljavaju ODS.³⁷ Nalazi dobijeni na osnovu razgovora otkrivaju da će poslodavci i poslodavke koji imaju više od 20 zaposlenih pre platiti kaznu predviđenu zakonom nego zaposliti ODS.³⁸

Na kraju, uzimajući u obzir ranije pomenutu intersekciju roda, sposobnosti, nivoa obrazovanja, zapošljivosti i podrške u pronalaženju posla, može se zaključiti da se žene s drugačijim sposobnostima mogu suočiti s dvostrukom, pa i trostrukom diskriminacijom kada je reč o ulasku i ostanku na tržištu rada u Srbiji.

Rodna diskriminacija LGBTQIA+ osoba

Zakon o zabrani diskriminacije zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada i promoviše jednake uslove kada je reč o uživanju svih prava u oblasti rada, poput prava na napredovanje, stručno usavršavanje i pravične i zadovoljavajuće uslove rada. Uprkos tome, diskriminacija LGBTQIA+ osoba i dalje je uveliko zastupljena na tržištu rada. Nedavno istraživanje na tu temu u Srbiji pokazalo je da 38% LGBTQIA+ osoba smatra da je bilo diskriminisano na radnom mestu u prethodnih pet godina.³⁹

“ Žena s drugačijim sposobnostima prijavila se za menadžersku poziciju. Kako u Srbiji visoke položaje i mesta odlučivanja tradicionalno zauzimaju muškarci, verovatnoća da će žena dobiti takav položaj znatno je manja. Stoga se žena s drugačijim sposobnostima može suočiti s dvostrukom diskriminacijom, po osnovu pola i po osnovu drugačijih sposobnosti.

- Razgovor s predstavnicom OCD,
oktobar 2018

³³ Godišnji izveštaj Evropske komisije o Srbiji za 2018. godinu, Strazbur, 2018.

³⁴ Razgovor s predstavnicom OCD vođen u novembru 2018.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, svaki poslodavac koji ima više od 20 zaposlenih, obavezan je da zaposli barem jednu osobu s drugačijim sposobnostima ili da mesečno uplaćuje određeni iznos u Budžetski fon za osobe s invaliditetom.

³⁹ Rezultati istraživanja o položaju LGBT+ osoba na tržištu rada - činjenice. Rezultati su dostupni na: <https://www.dijalog.net/wp-content/uploads/2018/10/LGBT-na-radu-.pdf> (Pristupljeno u decembru 2018).

U Srbiji postoji malo zvaničnih podataka o diskriminaciji LGBTQIA+ osoba na tržištu rada. Doneta je samo jedna sudska odluka u vezi s diskriminacijom na radnom mestu po osnovu seksualne orijentacije, i to 2009. godine.⁴⁰ Osnovni problem s kojim se suočavaju LGBTQIA+ osobe jeste dokazivanje diskriminacije na radnom mestu, usled toga što je diskriminacija obično posredna, prikivena, pa čak i nevidljiva.⁴¹ LGBTQIA+ osobe se boje da otvoreno govore o svojoj seksualnoj orijentaciji na radnom mestu jer veruju da će zadržavanjem te informacije za sebe preduprediti potencijalne probleme.⁴²

U jednom slučaju, poslodavac je počeo drugačije da se ophodi prema LGBTQIA+ osobi nakon što se ova na radnom mestu izjasnila o svojoj seksualnoj orijentaciji.⁴³ S obzirom na to da dokaze za drugačiji tretman nije jednostavno pribaviti, teško je dokazati takve slučajeve na sudu, pa je osoba koja je podnela tužbu odlučila da je bolje da dâ otkaz nego da nastavi postupak.

Ovo istraživanje, takođe, upućuje na to da su trans*⁴⁴ osobe naročito izložene diskriminaciji na radnom mestu i prilikom traženja i konkurisanja za posao.⁴⁵ Čini se da se trans* žene suočavaju s dodatnom diskriminacijom, jer se njihov rodni nekonformizam može uočiti i „pročitati“ na osnovu fizičkog izgleda,⁴⁶ dok trans* muškarci obično mogu da sakriju svoj trans* identitet, zahvaljujući čemu su, kako se čini, ređe izloženi diskriminaciji. Većini trans* osoba su razgovori za posao problematični, jer moraju da kriju svoj rodni identitet od potencijalnog poslodavca/ke. Posebno je problematična situacija kada je osoba u procesu tranzicije ili je van okvira binarnog rodnog modela, jer njen fizički izgled „ne odgovara“ njenom rodu, prema usvojenim rodnim normama. To predstavlja opterećenje trans* osobama, posebno onima koje mogu biti „pročitane“ i ne mogu sakriti da im je rodni identitet drugačiji od onoga koji im je pripisan rođenjem.

Kako ilustruje ovaj navod, u procesu tranzicije trans* osobe ponekad ostavljaju školovanje i posao po strani da bi se podvrgle operacijama i stekle pravni status, da bi im u zvaničnim dokumentima bili izmenjeni podaci o polu i imenu. Međutim, pre nego što dobiju nove dokumente teško dolaze do posla i uglavnom dobijaju samo privremene poslove u sivoj ekonomiji, zbog čega im je otežano izdržavanje i ugrožena im je finansijska sigurnost.

“ *Nakon što sam započela tranziciju napustila sam fakultet i dala otkaz jer nisam želela da objašnjavam da menjam pol. Pre tranzicije radila sam u baru i nisam imala nikakvih problema na poslu. Znam nekoliko ljudi koji su dobili otkaz nakon što su započeli proces tranzicije. Iako je objašnjenje bilo da su otpušteni kao tehnološki višak, svi su bili sigurni da je takva odluka doneta zbog tranzicije.*

- Trans*osoba, 30, gradska sredina

Birokratska prepreka na koju nailaze trans* osobe prilikom zapošljavanja su lična dokumenta. Ako izmenjeni podaci o polu i imenu nisu zakonski priznati, takve osobe se ne uklapaju u predstave o njihovom percipiranom rodu. Zvanični dokumenti koji nisu u skladu s njihovim rodnim identitetom mogu biti problem prilikom pronalaženja i zadržavanja posla. Osim toga, poteškoće sa zapošljavanjem mogu se preneti i na druge sfere života. Da bi osoba bila kandidat za operaciju promene pola, mora da ispunjava određene kriterijume. Jedan od uslova da bi psihijatar dao dozvolu za započinjanje procesa promene pola jeste zaposlenje,

⁴⁰ Stopić, J. Tadžić, J. i Petković, N. (2017). *Biti LGBTI u Istočnoj Evropi: Izveštaj za Srbiju*, UNDP.

⁴¹ Razgovor s pravnicom obavljen u oktobru 2018.

⁴² Razgovor s trans* osobom iz OCD vođen u oktobru 2018.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Okvirni pojam koji obuhvata osobe koje se identifikuju izvan binarnog rodnog modela, kao transrodne, transeksualne ili osobe s bilo kojim drugim nebinarnim identitetom, tj. osobe koje se ne poistovećuju s polom koji im je pripisan rođenjem.

⁴⁵ Razgovor sa trans* osobom iz OCD vođen u oktobru 2018.

⁴⁶ Ibid.

što trans* osobama predstavlja problem jer spadaju u najranjivije grupe srpskog društva, najizloženije diskriminaciji prilikom pronalaženja i zadržavanja posla.⁴⁷

Rodna diskriminacija etničkih manjina

Literatura i kvalitativni intervjui ukazuju na to da Romkinje spadaju u grupu stanovništva koja se suočava s najviše poteškoća i koja je najizloženija diskriminaciji na tržištu rada. Prepreke na koje nailaze Romkinje intersekcionalne su: diskriminirane su ne samo po osnovu roda, već i po osnovu etničke pripadnosti. Kako pripadaju etničkoj manjini, veća je verovatnoća da će živeti u siromaštvu,⁴⁸ a zbog niskog društveno-ekonomskog statusa otežano im je zarađivanje za život, pa često moraju da se fokusiraju na to da prežive i snađu se s ono malo sredstava kojima raspolažu, što ujedno uslovljava i otežani pristup obrazovanju. Nizak nivo obrazovanja među romskim stanovništvom za sobom povlači visoku stopu nezaposlenosti, a utiče i na visinu zarade, koja je znatno niža od prosečne.⁴⁹ Literatura na tu temu otkriva da u Srbiji samo petina Romkinja ima posao,⁵⁰ kao i da su one vrlo malo zastupljene u javnom sektoru, što ukazuje na moguću diskriminaciju.⁵¹

Romkinje se suočavaju s dvostrukom stigmom, jer su stereotipi i predrasude o njima i dalje i te kako prisutni među opštom populacijom.⁵² Postoji duboko ukorenjena društvena stigma u vezi s higijenom romskog stanovništva, u smislu da se smatraju „nečistim“ ili „prljavim“. Jedna od intervjuisanih osoba je izjavila da poslodavci i poslodavke u ugostiteljstvu otvoreno odbijaju da zaposle Romkinje, jer smatraju da „ne vode računa o higijeni“, pa ne mogu da uslužuju mušterije.

Osim toga, Romkinje tradicionalno imaju ulogu majki i među njima je, prema statističkim podacima, veća stopa rađanja.⁵³ U romskim naseljima u Srbiji, stopa rađanja kod žena starosti od 15 do 49 godina iznosi 19%, dok je u ostatku Srbije 8%.⁵⁴ Isto tako, prosečan broj članova po domaćinstvu u romskim zajednicama 2014. godine bio je 5, naspram 3 koliko je iznosio u ostatku Srbije.⁵⁵ U tom smislu, porodične obaveze

“ Romkinja se prijavila za posao u pekari nakon što je videla oglas da traže radnicu. Kad se prijavila za posao, šef joj je rekao da više ne traže nikoga, jer su već našli radnicu. Međutim, oglas je stajao na izlogu pekare još dve nedelje nakon tog događaja.

- Razgovor s Romkinjom, aktivistkinjom
OCD, oktobar 2018

predstavljaju prepreku za ulazak i ostanak na tržištu radne snage. Intervjui takođe ukazuju na to da je, usled otežanog pristupa formalnom sektoru, veća verovatnoća da Romkinje budu zaposlene u neformalnom sektoru i obavljaju neprijavljeni i, samim tim, nelegalni rad. To Romkinje stavlja u neravnopravan položaj, čime se učvršćuje njihov prekarni status na tržištu rada i u društvu uopšte.

Iako se poslednjih godina smanjio broj Romkinja koje nemaju zvanična lična dokumenta, to i dalje predstavlja ograničenje kada je reč o pristupu institucionalnoj podršci i

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Kurtić, V. (2013). *Džvljarke: lezbejska egzistencija Romkinja*. Niš: Evropski centar za romska prava.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Marjanovic, D. (2015). *Assessment of the structural barriers that hinder the employment of Roma women*. UN Women.

⁵¹ Ibid.

⁵² Kurtić, V. (2013). *Džvljarke: lezbejska egzistencija Romkinja*. Niš: Evropski centar za romska prava.

⁵³ Republički zavod za statistiku i UNICEF. (2014). *Srbija: Istraživanje višestrukih pokazatelja, 2014 i Srbija – romska naselja: Istraživanje višestrukih pokazatelja, 2014*. Beograd, Srbija. Dostupno na:

http://www.stat.gov.rs/media/3475/srbija-mics-2014-i-srbija-romska-naselja-mics-2014_srpski_web.pdf.

⁵⁴ Ibid.

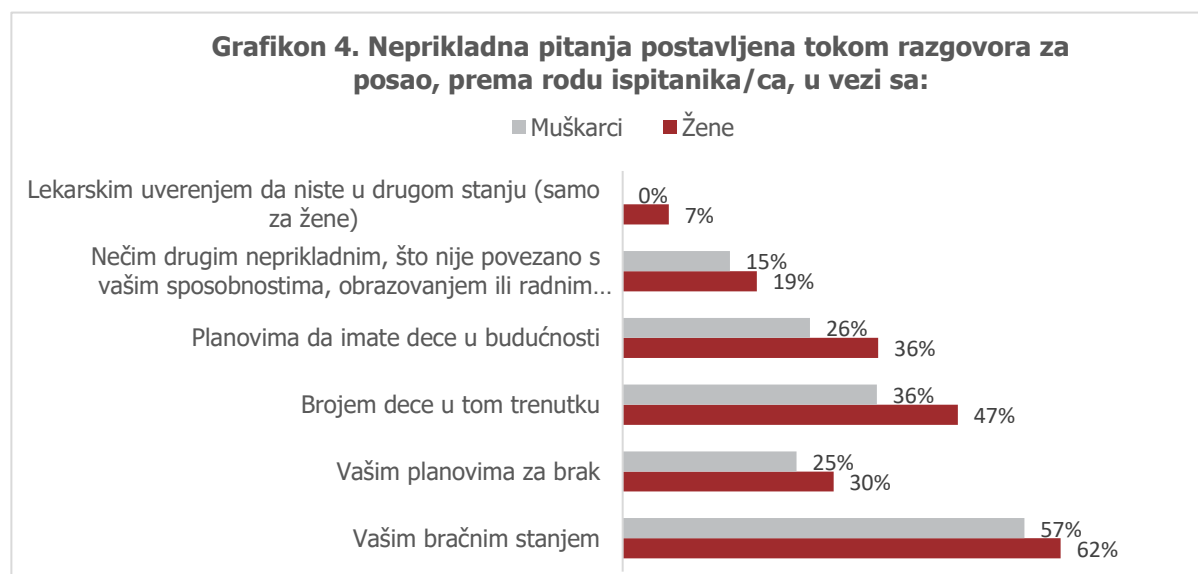
⁵⁵ Ibid.

uslugama, poput prijavljivanja na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i ostvarivanju osnovnih ljudskih prava.⁵⁶ Osim toga, Romkinje bez službenih dokumenata ne mogu da (osim Povereniku) podnesu zvaničnu pritužbu zbog doživljene diskriminacije niti da pokrenu sudski postupak.

Diskriminacija prilikom zapošljavanja

Od 81% anketiranih lica koja imaju iskustva s razgovorima za posao, 32% je od 2008. godine imalo između dva i pet razgovora, a 32% više od pet. Nema statistički značajnih razlika između žena i muškaraca, ali može se primetiti da je veći postotak žena imao više od pet razgovora (32% žena i 29% muškaraca), što može ukazivati na to da žene ili češće menjaju posao ili moraju da obave više razgovora nego muškarci kad traže posao.

Zaposlenim ispitanicima/ama koji su imali više od jednog razgovora za posao u prethodnih deset godina, kao što grafikon 4. pokazuje, najčešće je postavljano pitanje o bračnom statusu – 62% žena i 57% muškaraca prijavilo je da se suočilo s takvim pitanjem tokom razgovora za posao. Znatno deo morao je da odgovori na pitanja o deci (36% žena i 26% muškaraca), bilo o tome da li ima dece (47% žena i 36% muškaraca), bilo o tome da li planira da ima dece (36% žena i 26% muškaraca), a od otprilike 7% žena je traženo lekarsko uverenje da nisu u drugom stanju. Iako nisu ustanovljene statistički značajne razlike između muškaraca i žena, primećeno je da je među osobama koje su se suočavale s potencijalno diskriminatornim pitanjima veći postotak žena, i to za svaki vid pitanja.



Među anketiranim licima koja su imala barem jedan razgovor za posao, 68% se suočilo s pitanjima koja mogu implicirati diskriminaciju. Verovatnoća za takva pitanja je, čini se, veća u gradskim područjima van Beograda, s obzirom na to da je 76% ispitanika/ca iz drugih gradova označilo da su im postavljana takva pitanja na razgovoru za posao, dok se u Beogradu s takvim pitanjima suočilo 54% ispitanica/ka. Sedamdeset posto anketiranih iz seoskih sredina takođe je naznačilo da se susrelo s diskriminatornim ili neprikladnim pitanjima. Osobe koje su vodile razgovor za posao najčešće su kandidate i kandidatkinje pitali za bračno stanje (41% žena i 34% muškaraca), da li imaju dece (31% žena i 22% muškaraca) i da li planiraju da imaju dece (24% žena i 16% muškaraca). Od 4% žena potencijalni poslodavac/ka tražio je

⁵⁶ Marjanovic, D. 2015. *Assessment of the structural barriers that hinder the employment of Roma women*. UN Women.

lekarsko uverenje da nisu u drugom stanju. Iako se čini da ne postoje statistički značajne razlike između anketiranih muškaraca i žena, veći postotak žena suočio se s potencijalno diskriminatornim pitanjima. To ukazuje na mogućnost da se na razgovoru za posao ženama češće postavljaju neprikladna pitanja, koja nisu u vezi sa zaposlenjem i radnim mestom, što se može podvesti pod RD prilikom zapošljavanja.

Određeni broj anketiranih izjavio je da u procesu zapošljavanja dolazi do starosne diskriminacije (26% žena i 27% muškaraca) i/ili rodne diskriminacije (20% žena i 21% muškaraca). Iako se ne uočavaju statistički značajne razlike između muškaraca i žena kada je reč o izloženosti diskriminaciji prilikom zapošljavanja, više žena (9%) nego muškaraca (2%) osetilo se diskriminisanim zbog toga što ima dece. Istraživanje, stoga, ukazuje na postojanje rodne diskriminacije prilikom zapošljavanja.

Iako je poslodavcima/kama zabranjeno da postavljaju pitanja o bračnom stanju i planiraju porodice, ova praksa je i dalje prisutna u Srbiji. Jedna od intervjuisanih osoba je s nama podelila sledeće:

“ Mislim da su poslodavci sve svesniji da je nezakonito pitati za porodični status i planove u vezi s decom, pa se na razne načine dovijaju da to saznaju. Čula sam da traže podatke o bračnom statusu na društvenim medijima i to rade u tajnosti. Moje lično iskustvo je bilo sa stranim poslodavcem, s kojim sam već sarađivala. Pre nego što je zakazao zvaničan razgovor, pitao me je da odemo na večeru, što se meni učinilo kao dobra prilika da neformalno saznam nešto o uslovima za posao. On me je, međutim, ispitivao o mom bračnom statusu i da li planiram da imam dece. Čak je i naglasio da želi da bude siguran da će mu osoba koja dobije posao biti 100% na raspolaganju. Nakon toga sam odlučila da ne odem na zvanični razgovor za posao i povučem prijavu.

- Žena, 33, gradska sredina

Isto tako, RD je i dalje vidljiva u oglasima za posao, u kojima se ponekad naznačava da za posao mogu da se prijave samo žene ili samo muškarci. Institucija Poverenika je prethodnih godina objavljivala reakcije i preporuke u vezi s ovim pitanjem, što je doprinelo smanjenju učestalosti takve prakse.

Veliki broj anketiranih žena opisao je druga diskriminatorna pitanja koja postavljaju poslodavci i poslodavke na razgovorima za posao:

“ Na svakom razgovoru za posao arhitekta pitali su me da li planiram da imam dece. Uvek sam odgovarala iskreno, da bih volela da imam dece, i niko nije hteo da me zaposli. Sve vreme sam radila na crno, bez ugovora, kako bih sastavila kraj s krajem.

- Žena, 45, gradska sredina

“ Kad sam otišla na razgovor za posao, komentarisali su moj izgled. Zašto imam pirsing u uvu? Zašto ne izgledam elegantnije? I zašto nisam ista na fotografiji i u stvarnosti? A onda su me pitali za privatni život – s kim živim i koje mi je bračno stanje.

- Žena, 36, gradska sredina

Kada je reč o odabiru kandidata/kinja kvalifikovanih za dati posao, intervjuisane osobe su pomenule kako se čini da se na razgovorima za posao i dalje prednost daje muškarcima,⁵⁷ što potvrđuju i rezultati ankete. Većina anketiranih žena je navela da su, kad su se prijavile za više radno mesto, unapređenje dobile muške kolege, ili da je čula da je posao za koji su išle na razgovor dobio muškarac. To se možda može objasniti ukorenjenim predrasudama i stereotipima o ženama, kao i percepcijom da žene imaju slabiji učinak i da je vreme koje mogu da posvete poslu ograničenije.⁵⁸ Jedna od ispitanica je istakla sledeće:

“ Pitali su me za moja politička uverenja, za moju težinu.

- Žena, 41, gradska sredina

“ Na razgovoru za posao tražili su od mene da se obavežem na to da neću da radam više dece kako bih dobila ugovor za stalno.

- Žena, 35, gradska sredina

“ Bila sam na šest razgovora za posao. I svi su me zvali na razgovor, ali niko mi nije dao posao. Poslednji put sam konkurisala zajedno s bivšim kolegom, s kojim sam radila u prethodnoj kompaniji. Bilo je očigledno da on nema dovoljno iskustva u pogledu onoga što su tražili, a da ja imam. Uprkos tome, posao je dobio on, i to verujem zbog toga što je muškarac.

- Žena, 31, gradska sredina

Diskriminacija u vezi s napredovanjem na poslu

Dok 14% anketiranih smatra da sve zaposlene osobe u njihovom preduzeću/ustanovi/radnji imaju jednake mogućnosti za napredovanje, 71,1% je izjavilo da pojedinci imaju drugačiji tretman od ostalih, a 10,2% je navelo da je imalo različitih iskustava s poslodavcima i poslodavkama, odnosno da su neki od njih pružali jednake mogućnosti, a neki nisu. Nisu uočene statistički značajne razlike između percepcija muškaraca i žena.

Što se tiče iskustava s diskriminacijom u vezi s napredovanjem na poslu, 42,8% anketiranih žena i 48,4% anketiranih muškaraca smatra da nije dobilo unapređenje zbog ličnih preferencija poslodavca/ke. Uz to, 14,2% žena i 14,1% muškaraca izjavilo je da je bilo diskriminisano po osnovu roda, a slični su postoci i kada je reč o doživljenoj starosnoj diskriminaciji prilikom konkurisanja za više radno mesto (14% žena i 10,9% muškaraca).

“ Poslodavac je probao da me poljubi kad je bio pijan i nabacivao mi se. Jedan kolega me je otvoreno nazvao „kučkom“ pred drugim kolegama, a šef ga je branio i prekorio mene umesto njega. Svi su napredovali na poslu, a moje radno mesto je na kraju ukinuo i otpustio me. Kasnije sam saznala da je zaposlio nekog drugog na isto radno mesto.

- Žena, 30, gradska sredina

⁵⁷ Razgovor sa ženom koja je doživela RD obavljen u decembru 2018.

⁵⁸ Ibid.

Od ukupnog broja anketiranih lica koja trenutno imaju posao ili su ga imala u prethodnih deset godina, 55,6% doživelo je diskriminaciju u pogledu napredovanja. Ni ovde nema značajnih razlika između žena i muškaraca, s tim što su žene češće od muškaraca pominjale da su doživele da im poslodavac upućuje seksualne aluzije ili sugestije:

“ Direktor kompanije tražio je da spavam s njim da bih dobila unapređenje.

- Žena, 30, gradska sredina

“ Kad mi je poslodavac ponudio unapređenje na menadžersko mesto, istovremeno me je pozvao na večeru. Kad sam odbila, nije mi dao unapređenje, a ubrzo nakon tog incidenta dala sam otkaz.

- Žena, 47, gradska sredina

Podaci dobijeni putem razgovora ukazuju na to da žene i dalje obavljaju tradicionalne rodne uloge koje podrazumevaju brigu o drugima i koje su uglavnom vezane za privatnu sferu. Njihova poslovna dostignuća ili mogućnost da dobiju zaposlenje mogu biti umanjeni usled društveno konstruisane „biološke predodređenosti“ da budu majke, što se često predstavlja kao „dužnost svake žene“. ⁵⁹ Štaviše, čini se da su takvi stavovi o ženama kao majkama i negovateljicama svuda prisutni, a podaci otkrivaju da u tom pogledu nema razlike između javnog i privatnog sektora. To ilustruje i sledeća izjava:

“ Kad sam htela da napredujem u karijeri, prijavila sam se za određeno radno mesto u državnoj instituciji [gde sam radila]. Nije bilo regularnog javnog konkursa, [...] bio je to interni proces. Kada je završen izbor, koji nije bio transparentan, dobila sam informaciju da je na taj položaj postavljen kolega muškarac. Kad sam shvatila da ta osoba ne ispunjava kriterijume za posao, žalila sam se šefu. Imala sam razgovor s njim u četiri oka i tada mi je objasnio da, iako sam ispunjavala sve kriterijume za unapređenje, nisam, po njegovom mišljenju, bila biološki podobna za to radno mesto i da se žene teže od muškaraca nose s pritiskom koji taj posao podrazumeva. Iako sam tvrdila da mogu da podnesem pritisak, rekao je da mi je pametnije da razmišljam o udaji jer se bližim četrdesetoj.

- Žena, 44, gradska sredina

Ugovori i zarada

Gotovo polovina anketiranih s radnim iskustvom u prethodnih deset godina (44,8%) prijavila je da je od njih traženo, čak i u porodičnim preduzećima, da redovno rade bez ugovora, i to se podjednako odnosi na muškarce i na žene. Među onima koji trenutno imaju zaposlenje, 10% nema sklopljen ugovor o radu. Ovi podaci ukazuju na to da je rad na crno praksa koja je i dalje pristupna na srpskom tržištu rada. Većina anketiranih radnika/ca bez ugovora (61,1%) radi u privatnom sektoru, a više od polovine (51,3%) zauzima niža radna mesta, 33,3% je na srednjem nivou, dok je 15,4% navelo da su samozaposleni/e. Niko od anketiranih na rukovodećem položaju ne radi bez ugovora. To otkriva da su osobe koje zauzimaju niža radna mesta u nepovoljnijem položaju, jer je veća verovatnoća da će raditi neprijavljeni i bez ugovora nego osobe na višim položajima.

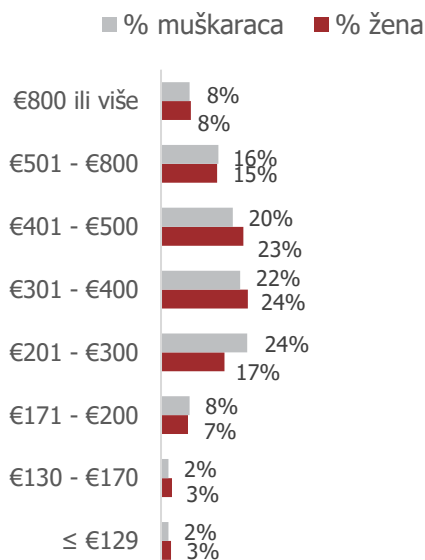
Prekarnost nižih radnih mesta ogleda se i u zaradama. Radnice i radnici bez ugovora o radu u proseku imaju manje plate – 45% zarađuje manje od 200 evra mesečno, naspram

⁵⁹ Razgovor sa ženom koja je doživela RD vođen u decembru 2018.

10% onih koji rade bez ugovora, ali zarađuju više od 200 evra. Od ukupnog broja zaposlenih ispitanika/ca, 3% prima minimalnu zaradu (€129) ili manje, 13% ima mesečnu platu manju od 200 evra, 64% zarađuje između 201 i 500 evra, a 24% više od 500. U proseku, muškarci i žene obuhvaćeni uzorkom nemaju značajno različite plate.

Kada je reč o ugovorima i zaradama, važno je napomenuti da žene i muškarci u Srbiji uglavnom rade u tzv. „ženskim“, odnosno „muškim“ profesijama, a rodna segregacija zanimanja prisutna je u svim sektorima, pa tako žene, na primer, obavljaju poslove povezane s njihovom tradicionalnom ulogom da se brinu o drugima, kao što su zanimanja u oblasti zdravstva i obrazovanja, dok muškarci češće rade u sektorima koji iziskuju veću fizičku snagu, recimo građevinarstvu, rudarstvu i prerađivačkoj industriji. Muškarci, takođe, češće zauzimaju položaje koji podrazumevaju moć, kako u pogledu donošenja odluka tako i u pogledu statusa.⁶⁰

Grafikon 5. Mesečne zarade, prema rodu



	Rod		
	Ukupno	Muški	Ženski
Stari 15 i više godina	2719,4	1531,6	1187,8
Bez odgovora	/	/	-
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	506,1	314,2	192,0
Rudarstvo	29,4	24,9	8,5
Prerađivačka industrija	448,7	287,2	161,5
Snabdevanje električnom energijom, gasom i parom	33,3	24,9	8,5
Snabdevanje vodom i upravljanje otpadnim vodama	36,9	29,0	7,9
Građevinarstvo	115,9	105,1	10,8
Trgovina na veliko i malo, popravka motornih vozila	376,4	179,1	197,3
Saobraćaj i skladištenje	132,0	105,8	26,2
Usluge smeštaja i ishrane	87,4	44,8	42,6
Informisanje i komunikacije	61,7	40,9	20,8
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	45,1	16,6	28,4
Poslovanje nekretninama	3,5	1,7	1,7
Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti	89,0	41,7	47,4
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	52,3	30,0	22,4
Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje	143,1	84,0	59,1
Obrazovanje	163,4	43,5	119,9
Zdravstvena i socijalna zaštita	160,3	38,9	121,4
Umetnost, zabava i rekreacija	46,7	27,6	19,0
Ostale uslužne delatnosti	46,9	22,7	24,2
Delatnost domaćinstva kao poslodavca	139,9	68,7	71,3
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	1,3	8	/

(Izvor: Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016)

⁶⁰ Republički zavod za statistiku. (2017) *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016*. Dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20175623.pdf>.

U vezi s tim, kako poslednji Indeks rodne ravnopravnosti, koji je objavljen 2018. godine, a koji je izradio Tim za socijalno uključivanje i smanjivanje siromaštva Vlade Republike Srbije, tako i kvalitativni podaci prikupljeni ovim istraživanjem ukazuju na to da žene zarađuju manje od muškaraca i da postoje razlike u platama između muškaraca i žena.⁶¹ U izveštaju Svetske banke iz 2016. godine navodi se da je u Srbiji rodni jaz u zaradama, korigovan za relevantne determinante dohotka, velik i iznosi gotovo 14%.⁶² Fondacija za razvoj ekonomske nauke takođe ističe da rodni jaz u platama i dalje negativno utiče na žene u Srbiji.⁶³ Dalje, ako se zarade razmatraju uzimajući u obzir nivo obrazovanja i zanimanje, razlika u platama između žena i muškaraca je znatno veća od prosečnog rodnog jaza u zaradama, i to najčešće u korist muškaraca. Globalni izveštaj o zaradama za 2018/19. upućuje na to da faktori koji doprinose rodnom jazu u platama nisu nužno povezani s razlikama u nivou obrazovanja, već da razlika u platama između muškaraca i žena uglavnom proizilazi iz segregacije zanimanja i polarizacije privrede i sektora prema polu.⁶⁴ To potvrđuje i Indeks rodne ravnopravnosti za Srbiju iz 2018. godine, koji ukazuje na veću koncentraciju žena u pojedinim sektorima (kao što su obrazovanje, zdravstvo i socijalni rad) u kojima su dohoci obično manji nego u sektorima u kojima preovlađuju muškarci.⁶⁵ Kvalitativna analiza relevantne literature sprovedena u okviru ovog projekta otkriva da je rodni jaz u zaradama takođe posledica tradicionalne potplaćenosti i potcenjivanja ženskog rada. Kako žene obično obavljaju društvenu ulogu koja podrazumeva brigu o drugima, porodične obaveze ih mogu sprečiti da redovno odlaze na posao ili da traže zaposlenje ili ih navesti da traže poslove koji im omogućavaju odsustvovanje s posla, a takvi poslovi su često nedovoljno plaćeni. Sve ovo može biti od kritičnog značaja za žene koje se suočavaju s RD na tržištu rada, jer u društvu postoji težnja da se više vrednuju oblasti rada u kojima dominiraju muškarci, što može biti uzrok sistematske diskriminacije žena.

⁶¹ Babović, M. (2018). *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji*. Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.

⁶² World Bank. (2016). *Women's access to economic opportunities in Serbia*. S.I: World Bank. Dostupno na engleskom na: <http://ebooks.iien.bg.ac.rs/1139/1/Womens-Access-to-Economic-Opportunities-in-Serbia.pdf>

⁶³ Fondacija za razvoj ekonomske nauke. *Rodni jaz u platama u zemljama Zapadnog Balkana: Nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije*. Dostupno na:

https://www.fren.org.rs/sites/default/files/projects/attachments/Policy%20briefs_GPG_ser.pdf.

⁶⁴ International Labour Organization. (2018). *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. PRODOC. Geneva, Switzerland.

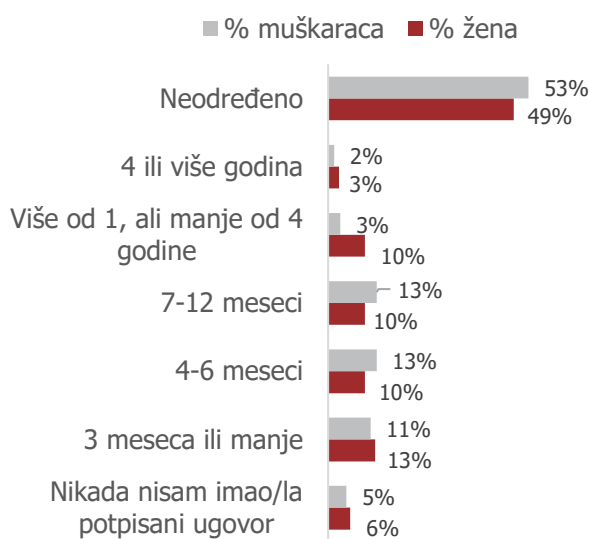
⁶⁵ Babović, M. (2018). *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji*. Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.

Trajanje ugovora o radu

Među anketiranim osobama koje su u nekom trenutku između 2008. i 2018. godine imale ugovor u radu, 50% je potpisalo ugovor na neodređeno vreme (50% žena i 53% muškaraca), 9% ugovor na 1 do 4 godine (10% žena i 3% muškaraca), a 3% na četiri i više godina (3% žena i 2% muškaraca). Ostatak učesnika/ca imao je ili ima ugovor o radu na manje od godinu dana: 12% na tri meseca ili manje (13% žena i 11% muškaraca), 10% na četiri do šest meseci (10% žena i 13% muškaraca), a 10% na sedam do dvanaest meseci (10% žena i 13% muškaraca).

Među učesnicama/ima s radnim iskustvom, 6% nije nikada imalo potpisan ugovor. Određeni broj žena je imao utisak da muškarci imaju duže ugovore (7% žena, 0% muškaraca), a izvestan broj muškaraca smatrao je da duže ugovore imaju žene (3% žena, 10% muškaraca). Razgovori su otkrili da, u pojedinim slučajevima, žene češće ostaju na poslu bez ugovora ili potpisuju jedan ugovor o povremenim ili privremenim poslovima za drugim, što im onemogućava da u potpunosti ostvare svoja radna prava. Kako je istakla jedna od intervjuisanih osoba:

Grafikon 6. Dužina ugovora zaposlenih ispitanika/ca



U početku sam dobila ugovor na određeno. Ugovor je bio na godinu dana, pa na šest meseci, pa na tri meseca. Na kraju su mi ponudili ugovor o delu iako sam bila zaposlena u kompaniji već tri godine. Takođe sam primetila da muške kolege nisu imale takvo iskustvo.

- Žena, 30, gradska sredina

Kako se vidi iz navedenog, ugovori mogu biti oblik diskriminacije žena ili drugih ranjivih grupa na tržištu rada. Prisutna je tendencija da se zaposlenima nudi ugovor na neodređeno vreme kao svojevrsna nagrada za zasluge, na osnovu čega bi se moglo zaključiti da se žene ne cene dovoljno na njihovom radnom mestu i da im se zbog toga nude nepovoljniji ugovori nego muškarcima. Muškarci znatno češće zauzimaju pozicije moći, pa su im, samim tim, ugovori na neodređeno vreme dostupniji nego ženama.

Iskustva s potpisivanjem nepročitanog/pogrešno protumačenog ugovora o radu

Među anketiranim osobama koje su u prethodnih deset godina imale bilo kakvo zaposlenje, 39% je prijavilo da im je traženo da potpišu ugovor, a da im prethodno nije omogućeno da ga barem jednom pročitaju i razumeju uslove. Ovi nalazi su potkrepljeni kvalitativnim podacima. Razgovori su otkrili da postoji nepisano pravilo da se posao nudi uz ugovor koji sadrži dodatni aneks, koji se daje na potpisivanje bez čitanja, kako novozaposleni radnik ili radnica ne bi primetio da je, zapravo, reč o blanko otkazu, tj. otkazu bez upisanog

datuma. Ovakva praksa, da poslodavac/ka primorava novozaposlenog radnika ili radnicu da potpiše blanko otkaz ugovora o radu, sve je rasprostranjenija.⁶⁶

Žene u većini slučajeva ne primete da su uz ugovor o radu potpisale i blanko otkaz, što je problematično ne samo zato što je evidentno reč o RD, već i o povredi njihovih prava uopšte.

“ Česta je praksa da se i ženama i muškarcima daje da uz ugovor o radu na određeno vreme potpišu blanko otkaz. Međutim, postoji klauzula kojom se žene obavezuju da neće ostati u drugom stanju dok joj ne istekne ugovor.

- Interjvu s predstavnicom OCD,
novembar 2018

Iskustva s netačno prijavljenim zaradama

Kako je primećeno, u zemljama Zapadnog Balkana poslodavci/ke ponekad ne prijavljuju stvaran iznos zarada zaposlenih ili ne prijavljuju zaradu uopšte, da bi izbegli plaćanje poreza i doprinosa. Na pitanje da li su imale iskustva u vezi s ovom pojavom, 13% anketiranih osoba s radnim iskustvom u prethodnih deset godina odgovorilo je da poslodavac/ka ne prijavljuje nadležnim organima njihovu stvarnu zaradu, 17% da ne zna, a većina (70%) da je njihova zarada propisno prijavljena nadležnim organima. Podaci dobijeni od žena obuhvaćenih uzorkom ne razlikuju se znatno od podataka koje su naveli anketirani muškarci.

Više od petine anketiranih osoba koje rade na nižim radnim mestima ne zna da li je prijavljen stvaran iznos njihove zarade, naspram 13% onih čije je radno mesto na srednjem nivou i 2% onih na višim položajima. Određenom broju zaposlenih obuhvaćenih uzorkom (12%) u nekom trenutku je traženo da vrati deo plate poslodavcu/ki. Nema statistički značajnih razlika između anketiranih muškaraca i žena u pogledu netačno prijavljenih zarada.

Vrste naknada za prekovremeni rad

Više od polovine (56%) anketiranih osoba koje su radile prekovremeno nije dobilo kompenzaciju za prekovremeni rad. Muškarci (23%) češće nego žene (12%) dobijaju slobodne dane u zamenu za prekovremeni rad, a takođe je veća verovatnoća da će biti plaćeni za prekovremeni rad: 31% muškaraca i samo 16% žena izjavilo je da im se isplaćuje naknada u iznosu koji odgovara njihovoj uobičajenoj zaradi po satu ili većem.

Uslovi rada

Istraživanje koje je u Srbiji sprovedla organizacija *Clean Clothes Campaign* ispitalo je uslove rada u srpskoj industriji odeće i obuće, u kojoj veliku većinu zaposlenih čine žene.⁶⁷ Rezultati pokazuju da su uslovi rada u ovom sektoru veoma loši, a jedan od najprisutnijih problema je upotreba toaleta – postoje, na primer, indicije da se ponegde od žena zahteva da nose pelene kako ne bi išle u toalet.⁶⁸ Takvi slučajevi otkrivaju da se loši uslovi rada ne odnose samo na uslove u fabrikama, već predstavljaju i povredu ljudskih prava, budući da narušavaju

⁶⁶ Stjelja, B. (25. decembar 2012). *Uz ugovor za posao i potpis za otkaz*. Novosti Online. Dostupno na: <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.290.html:412183-Uz-ugovor-za-posao-i-potpis-za-otkaz>.

⁶⁷ Tamindžija, B. Aleksić, S. Musiolek, B. (2017). *Country profile: Serbia*. Clean Clothes Campaign. Dostupno na engleskom na: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/serbia>. Istraživanje je sprovedeno u periodu od juna do septembra 2017. godine. Metodologija je uključivala 48 razgovora s radnicama i radnicima u tekstilnoj industriji širom zemlje.

⁶⁸ Ibid.

dostojanstvo i integritet žena. Pored toga, intervjuisane žene su izjavile da se upravnici/e i nadzornici/e prema njima odnose s nepoštovanjem i da pribegavaju taktikama zastrašivanja. U fabrikama je, osim toga, loš kvalitet vazduha jer, prema rečima ispitanica, ventilacioni sistemi su ili van funkcije ili ne rade kako treba. Veliki broj radnica je, takođe, pomenuo da je leti prevruće, zbog čega su se neke od njih onesvestile na poslu.⁶⁹

Rezultati ankete koju su sprovele fondacija *Kvinna till Kvinna* i partnerske organizacije slični su nalazima istraživanja *Clean Clothes Campaign*: više od polovine (60%) ispitanica i ispitanika s radnim iskustvom u prethodnih deset godina smatra da su im zbog posla ugroženi zdravlje i/ili bezbednost. Isto tako, obavljani razgovori ukazuju na to da žene i muškarci na radnom mestu imaju drugačiji tretman u pogledu zdravlja. Navešćemo primer koji je pomenula jedna ispitanica:

“*Dok sam ja radila u toj fabrici, samo su muškarci išli na redovne lekarske preglede zbog štetnih uslova rada. Šef je rekao da ženama pregledi nisu potrebni. Za sedamnaest godina rada u toj fabrici, samo sam jednom išla kod lekara, iako smo svi radili s acetonom i razređivačima. Jedna radnica se žalila inspekciji rada, ali rekli su joj da ne radimo s otrovnim hemikalijama.*

- Žena, 48, gradska sredina

To što muškarci imaju mogućnost lekarskih pregleda, a žene zaposlene u istoj fabrici nemaju, očigledan je primer RD na radnom mestu.

Što se tiče prava na slobodne dane, 49% anketiranih osoba s radnim iskustvom (59% muškaraca i 47% žena) navelo je da im je barem jednom bilo uskraćeno pravo da uzmu bolovanje, da ne rade kada je državni praznik ili da odu na godišnji odmor. Rezultate ankete potvrdili su i kvalitativni intervjui, što ilustruje sledeći primer:

“*Znam ljude koji su radili u državnom sektoru deset godina na osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Oni nisu imali pravi godišnji odmor jer takva vrsta ugovora ne nudi prava koja su utvrđena Zakonom o radu. Zbog toga nisu mogli da uzmu slobodne dane i bolovanje, jer su sva ta prava proizvoljna, odnosno sve zavisi od volje poslodavca.*

- Žena, 31, gradska sredina

Druga ispitanica je izjavila:

“*Imam prijateljicu koja je svojevremeno radila u pekari. Imala je 50 godina, a uslovi na poslu su, kako je govorila, bili dobri. A onda se razbolela i morala je da uzme duže bolovanje. Kad je otišla kod lekara opšte prakse, rečeno joj je da nema zdravstveno osiguranje. Bila je zbunjena. Računovođa na poslu joj je objasnio da je zapravo otpuštena dva meseca ranije, a da je niko nije obavestio. Ova situacija implicira da je potpisala blanko otkaz, a da nije bila svesna toga. Kad su šefovi shvatili da će biti na bolovanju, iskoristili su to da je otpuste.*

- Razgovor s predstavnicom OCD obavljen u oktobru 2018

Gore navedeni rezultati istraživanja jasno ukazuju na to da i muškarci i žene imaju iskustva s uskraćivanjem prava na bolovanje, neradne dane i godišnji odmor. Ipak, žene

⁶⁹ Ibid.

su, čini se, ranjivije u tom pogledu, što upućuje na to da je u Srbiji RD prisutna i u oblasti pomenutih radnih prava.

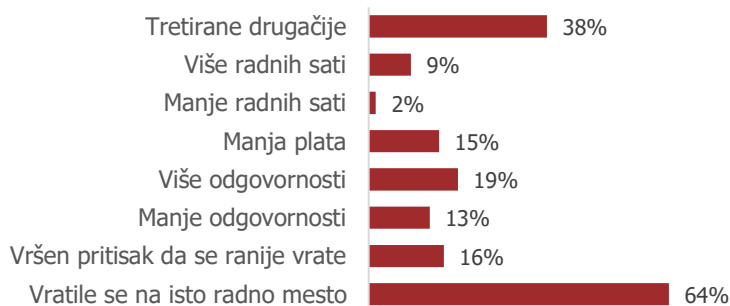
Trudnoća i porodiljsko odsustvo

Kako je već pomenuto, veliki broj poslodavaca/ki nerado zapošljava mlade žene zbog potencijalne trudnoće i majčinstva, a majčinstvo može proizvesti dodatne prepreke u profesionalnom životu žena. Rezultati ankete otkrivaju da je 22% ispitanica imalo iskustva s trudnoćom dok je bilo zaposleno. Gotovo trećini njih (28%) bilo je uskraćeno pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo – nisu primile naknadu zarade niti su dobile druge naknade predviđene zakonom. Njih trinaest (46%) radilo je u privatnom sektoru, trinaest (46%) u državnoj administraciji, jedna (4%) u državnom preduzeću, a jedna (4%) u međunarodnoj OCD.

Među ženama koje su u nekom trenutku uzele porodiljsko odsustvo s posla, 64% se po isteku odsustva vratilo na svoje radno mesto, a 16% je navelo da su bile primorane da se vrate na posao ranije nego što su planirale. Po povratku s porodiljskog odsustva, 38% njih je imalo utisak da se kolege/inice ili šef/ica drugačije ophode prema njima zbog toga što su išle

na odsustvo. Na pitanje o tretmanu „pre i posle“, 13% je odgovorilo da smatra da je po povratku na posao imalo manje odgovornosti, a 19% da je imalo više odgovornosti (vidi grafikon 7.).

Grafikon 7. Vrste tretmana s kojima su se žene suočile nakon povratka sa porodiljskog odsustva (prema broju žena)



“

Prijateljica je bila na visokom rukovodećem položaju u velikoj firmi. Nakon što je otišla na porodiljsko odsustvo, zamenila ju je druga osoba. Kad se vratila, otpustili su je uz objašnjenje da nema više potrebe za njenim radnim mestom. Da bi zaposlili nekoga ko bi obavljao isti posao, smislili su novo radno mesto sa sličnim zadacima i tako su zaobišli zakon. Odmah su zaposlili drugu osobu na tom položaju, koji je praktično bio njen. Tužila je kompaniju zbog rodne diskriminacije i nezakonitog raskida ugovora. I dalje vodi taj postupak, koji traje već četiri godine.

- Razgovor s predstavnicom OCD, septembar 2018

Pored toga, 15% je prijavilo da im je po povratku s porodiljskog odsustva smanjena plata, a 9% da je moralo da radi duže. Rezultati ankete ukazuju na to da pojedini poslodavci i poslodavke u Srbiji i dalje krše zakon kada je reč o porodiljskom odsustvu.

Kvalitativni podaci pokazuju da porodiljsko odsustvo ponekad može biti razlog da žena izgubi posao ili da po povratku sa odsustva bude raspoređena na niže radno mesto, uz obrazloženje da više nije u mogućnosti da obavlja posao koji je prethodno imala:



Bila sam zaposlena na ugovor o privremenim o povremenim poslovima, koji mi je stalno produžavan na tri meseca. Kad sam zatrudnela, shvatila sam da ga neće ponovo produžiti. Prema tom ugovoru nema porodiljskog odsustva, pa neki poslodavci dopuštaju ženama da odu na odsustvo, a neki ne.

- Žena, 31, seoska sredina

Kako otkrivaju navedena iskustva, što potvrđuju i rezultati istraživanja, poslodavci umeju da budu vrlo kreativni kada je reč o manipulisanju pravnim propisima, ne bi li izbegli zakonsku obavezu da omoguće zaposlenima uzimanje porodiljskog odsustva. Navešćemo primer poslodavca koji je imao prijavljene dve firme, da bi mogao da radi koristeći rupe u zakonu. Kada je jedna od radnica ostala u drugom stanju, poslodavac ju je primorao da potpiše ugovor s njegovom drugom firmom, u koju je trudna radnica „premešetena”.⁷⁰ Time što ju je premestio u drugu firmu, poslodavac je mogao da ukine njeno prvobitno radno mesto, ostavivši radnicu, koja je sada imala samo ugovor za fiktivno radno mesto, bez plaćenog porodiljskog odsustva.⁷¹ Ovo je samo jedan od primera zaobilaženja zakona utvrđenih ovim istraživanjem. Druga praksa koju primenjuju poslodavci/ke je da od zaposlenih traže da potpišu ugovor na određeno vreme, da bi izbegli da radniku ili radnici daju stalan posao i ugovor na neodređeno vreme. Prema zakonu, ugovor na određeno mora posle određenog vremena biti zamenjen ugovorom na neodređeno vreme. Da bi to izbegli, pojedini poslodavci i poslodavke, po isteku ugovora na određeno, traže od zaposlenih da potpišu ugovor s drugom firmom. To se može protumačiti kao vid diskriminacije, naročito žena, da bi se izbeglo porodiljsko odsustvo.

Odsustvo oca radi nege deteta

Iako prema Zakon o radu⁷² očevi imaju pravo na punu naknadu zarade za vreme odsustva zbog rođenja ili radi nege deteta, kvalitativni podaci otkrivaju da je takva praksa među očevima u Srbiji i dalje retka. Većina anketiranih muškaraca (80%) koji su odgovorili na pitanja o odsustvu oca slaže se da muškarci treba da dobiju više plaćenog odsustva zbog rođenja deteta. Kada je reč o dozvoli za uzimanje plaćenog odsustva, više od polovine (60%) zaposlenih ispitanika odgovorilo je da bi im poslodavac/ka dopustio/la da uzmu plaćeno odsustvo radi nege deteta. Isto tako, 60% je prijavilo da im je poslodavac/ka dozvolio/la da uzmu pet slobodnih dana, a 13,3% da su mogli da uzmu sedam slobodnih dana. Na pitanje kako su se ophodili prema njima po povratku s odsustva, 93,3% je reklo da su imali isti tretman.

Seksualno uznemiravanje na radnom mestu

Iako je seksualno uznemiravanje zabranjeno srpskim zakonodavstvom, i dalje je široko rasprostranjeno. Istraživanje Autonomnog ženskog centra pokazalo je da je trećina mladih

⁷⁰ Razgovor s pravnicom vođen u oktobru 2018.

⁷¹ Ibid.

⁷² Član 94. Zakona o radu (Službeni glasnik RS, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US i 113/2017).

žena doživela neki vid seksualnog uznemiravanja, od neželjenog dodirivanja do eksplicitnijih formi.⁷³ Najčešći oblik seksualnog uznemiravanja, s kojim se suočila svaka druga mlada žena u Srbiji, jeste oslovljavanje neprimerenim nadimcima, slanje poljubaca i oblizivanje.⁷⁴

Kada je reč o seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, žene se češće suočavaju sa njim nego muškarci. Od ukupnog broja anketiranih žena, 40% je obeležilo da je barem jednom iskusilo neki oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, a petina (21%) da mu je bila izložena više puta. Uzorak muškaraca koji su se suočili sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu znatno je manji: samo 12 njih je iskusilo neki oblik seksualnog uznemiravanja.

Da bi se ispitali odgovori anketiranih i da li je verovatnoća suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu uslovljena rodom, starošću, nivoom obrazovanja, prebivalištem, mesečnom zaradom, sektorom zapošljavanja i trenutnim položajem, korišćena je logistička regresija.

U tabeli br. 2 prikazani su regresioni koeficijenti, odnosi šansi (O.R) i njihovi 95%-ni intervali poverenja (C.I). Referentna grupa svake promenljive navedena je u zagradi.

Tabela br. 2: Predviđanje suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu

	B	S.E.	O.R.	95% C.I. za O.R.	
				Donja granica	Gornja granica
Konstanta	***- 1,323	0,351	0,266		
Rod (muški)	*0,955	0,426	2,598	1,129	5,983
Starost (30-39)					
• Manje od 30	0,328	0,318	1,388	0,744	2,590
• 40-49	0,176	0,279	1,193	0,690	2,063
• 50 i više	0,421	0,441	1,524	0,642	3,614
Obrazovanje (srednja škola)					
• Osnovne strukovne ili akademske studije	-0,041	0,307	0,960	0,526	1,753
• Master ili doktorske studije	-0,058	0,341	0,943	0,484	1,840
Prebivalište (Beograd)					
• Neki drugi grad u Srbiji	0,298	0,267	1,348	0,799	2,273
• Seoska sredina	-0,773	0,833	0,461	0,090	2,362
Mesečna neto zarada (301-400)					
• Manje od 200 evra	0,339	0,400	1,403	0,641	3,070
• 201-300	-0,161	0,362	0,852	0,419	1,732
• 401-500	-0,157	0,337	0,855	0,442	1,654
• Više od 500 evra	0,455	0,360	1,577	0,778	3,194
Sektor zapošljavanja (javni sektor)					
• Privatni sektor	0,423	0,272	1,527	0,896	2,603
• Civilno društvo ili drugi	0,184	0,372	1,201	0,580	2,490
Radno mesto - nivo (viši nivo)					
• Niži nivo	0,495	0,432	1,640	0,703	3,823
• Srednji nivo	0,465	0,410	1,591	0,713	3,551

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Multivarijaciona analiza pokazuje da je rod jedini značajan prediktor verovatnoće suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu. Testiranjem na druge

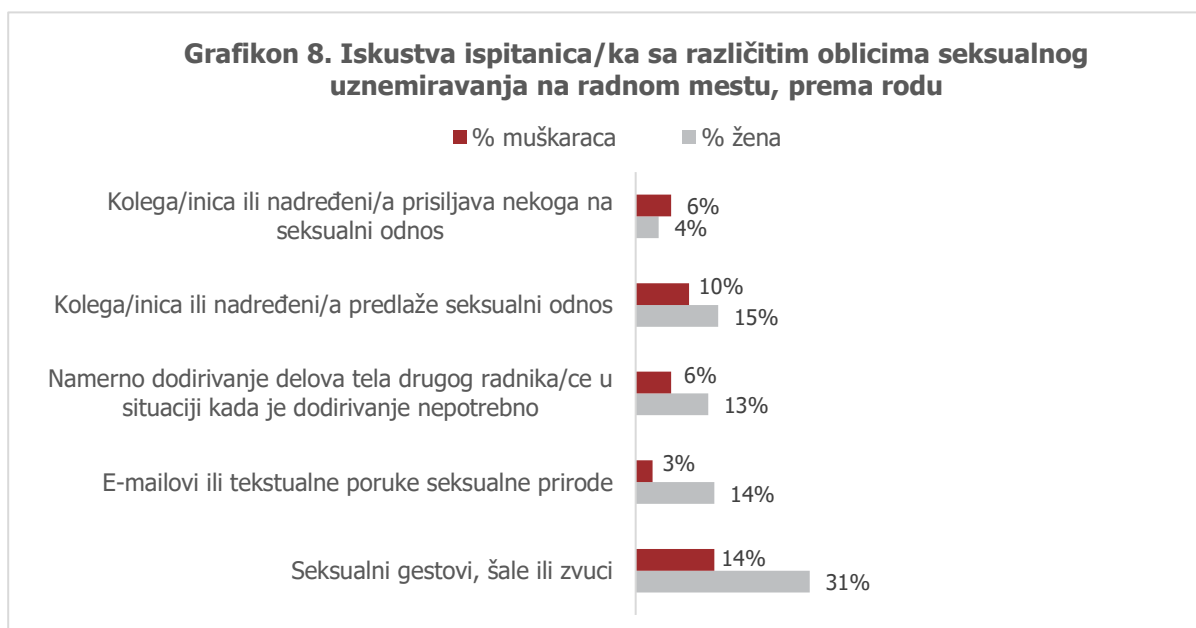
⁷³ Autonomni ženski centar. (2018). *Percepcija i iskustvo mladih u vezi sa seksualnim uznemiravanjem: terensko istraživanje*. Beograd, Srbija. Dostupno na: https://www.womenngo.org.rs/images/publikacije-nasilje/Percepcija_i_iskustvo_mladih_u_vezi_sa_seksualnim_uznemiravanjem_2018.pdf.

Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 602 ispitanika/ca u Novom Sadu, Nišu i Beogradu.

⁷⁴ Ibid.

demografske karakteristike, sektor zapošljavanja, poziciju na radnom mestu i mesečnu neto zaradu, ustanovljeno je da žene imaju dva i po puta veće šanse (2,6) da budu izložene seksualnom uznemiravanju na radnom mestu.

Što se tiče vidova seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, 31% anketiranih žena (naspram 14% muškaraca) suočilo se sa gestovima, šalama ili zvukovima sa seksualnom konotacijom, a 14% je dobijalo mejlove ili SMS poruke seksualne prirode od kolege ili nadređenog lica (naspram 3% muškaraca). Osim toga, 13% žena je bilo izloženo neželjenom dodirivanju intimnih delova, zadnjice ili grudi (naspram 6% muškaraca), a 15% žena i 10% muškaraca doživelo je da im kolega/inica ili nadređeni/a predloži da imaju seksualni odnos.



Jedini oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu s kojim su se češće suočavali muškarci jeste primoravanje na seksualni odnos od strane osobe s kojom rade ili im je nadređena: 4% žena i 6% muškaraca navelo je da im se to desilo na radnom mestu.

“ To se sve dešavalo u privatnoj firmi s malim brojem zaposlenih u neformalnoj atmosferi. Nije bilo eksplicitnih poziva, ali bilo je komentara kao što su 'mislio sam na tebe sinoć' i 'kad ćemo na Havaje'. Bilo je zagrljaja na koje nisam bila spremna i pokušaja da me poljubi.

- Žena, 33, gradska sredina

“ U prvoj kompaniji sam bila seksualno i politički ucenjivana da ne bih dospela na crnu listu. Na kraju sam dobila otkaz jer nisam bila saradljiva. U drugoj kompaniji sam se osećala diskriminisanom jer je šefica bila ljubomorna na to kako izgledam.

- Žena, 46, gradska sredina

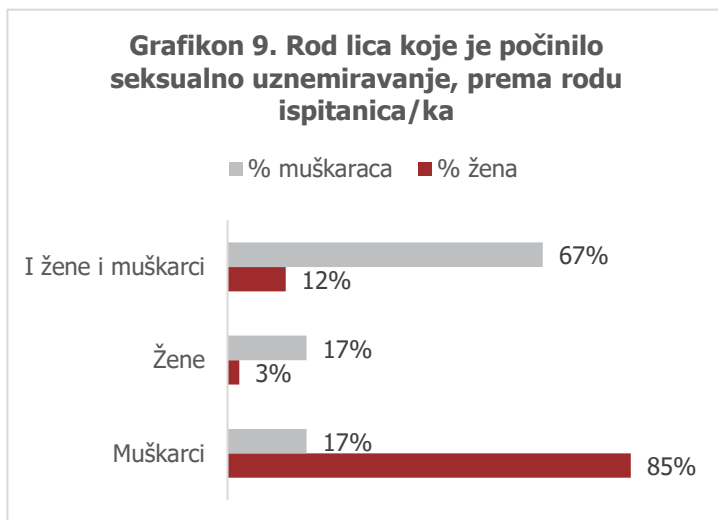
“ Doživela sam mobing i diskriminaciju na radnom mestu. Odbijala sam pozive poslodavca da se nađemo posle radnog vremena. Zvao me je u bioskop, na primer. Zato što nisam bila predusretljiva, bila sam izložena kritikovanju, dodatnom poslu i zahtevima da ostanem na poslu znatno duže od radnog vremena. Na kraju sam dala otkaz jer je bilo nepodnošljivo.

- Žena, 39, gradska sredina

“ Menadžer i njegove kolege su me često zadirkivali sa seksualnom konotacijom i pokušavali da imaju seks sa mnom. Borila sam se s tim više od dve godine.

- Žena, 28, seoska sredina

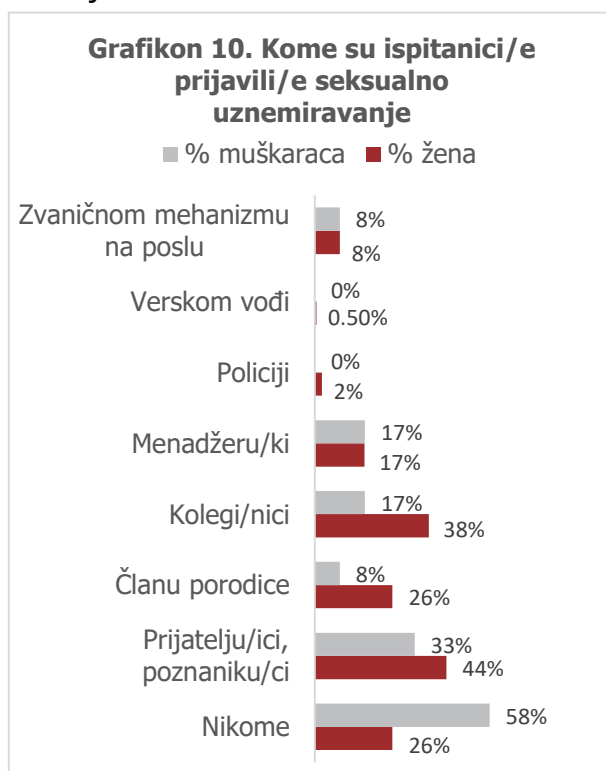
Od žena koje su prijavile iskustva sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu, 85% je navelo da je počinitelj bio muškarac, 12% da su to bili i muškarci i žene, a samo 3% da su ih seksualno uznemiravale žene. Uzorak muškaraca izloženih seksualnom uznemiravanju na radnom mestu bio je znatno manji (samo 12 ispitanika), a više od polovine (8 ispitanika, odnosno 67%) izjavilo je da su ih seksualno uznemiravale i žene i muškarci (vidi grafikon 9.).



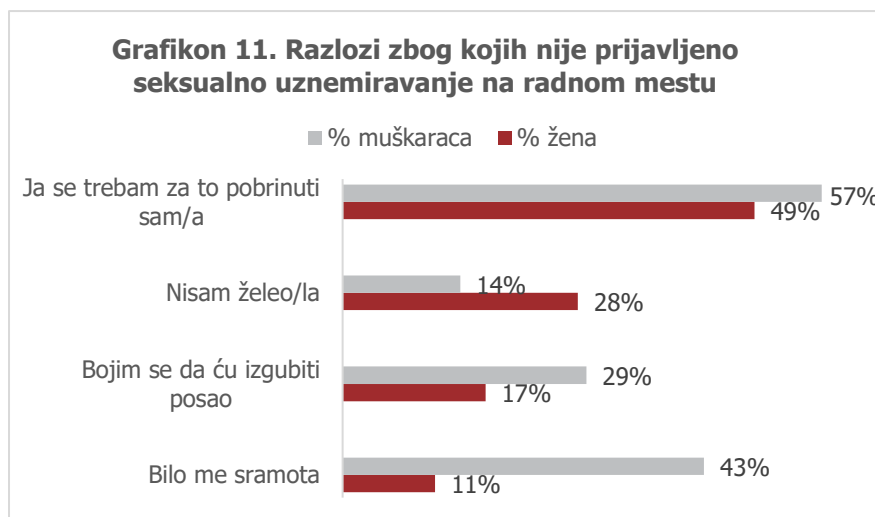
Ukupno 34% anketiranih osoba koje su se suočile s nekim oblikom seksualnog uznemiravanja bilo je zaposleno u državnoj administraciji, a 44% u privatnom sektoru. Rezultati ankete, dakle, ukazuju na mogućnost da je uznemiravanje češće u privatnom sektoru. Ipak, sektor u kojem je osoba zaposlena nije statistički značajna determinanta verovatnoće suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem.

Na pitanje o tome koji položaj je zauzimala osoba koja je počinila seksualno uznemiravanje, 74% je odgovorilo da su to bile osobe na višem položaju od njih. Iako je broj anketiranih muškaraca koji su doživeli seksualno uznemiravanje veoma mali, na osnovu uočenih odnosa moglo bi se zaključiti da muškarce na radnom mestu podjednako seksualno uznemiravaju osobe koje su na istom nivou u hijerarhiji i one koje su na višem položaju. Nasuprot tome, žene uglavnom uznemiravaju nadređene ili osobe koje su na višem položaju od njih.

Više od četvrtine žena (26%) koje su doživele seksualno uznemiravanje na radnom mestu nisu to nikome rekle ili prijavile, 44% je reklo prijatelju/ici ili poznaniku/ci, 38% kolegi ili kolegini, a 26% se poverilo nekome iz porodice. Mali broj žena je zvanično prijavio to iskustvo: 17% je reklo menadžeru, 8% je upotrebilo zvanični mehanizam za takve prijave na radnom mestu, a 2% je seksualno uznemiravanje prijavilo policiji. Iako je uzorak muškaraca žrtava previše mali da bi se mogao doneti konačan zaključak, zanimljiv je podatak da više od polovine (7 od ukupno 12 ispitanika) nikome nije reklo za to iskustvo (vidi grafikon 10.).



Gotovo polovina žena (49%) koje nisu prijavile seksualno uznemiravanje rekla je da je želela da to sama reši, 28% je navelo da nije želelo da prijavi to iskustvo, 17% se bojalo da bi, da je prijavilo incident(e), ostalo bez posla, a 11% da ih je bilo sramota (vidi grafikon 11.).



Intervjui su, takođe, otkrili da su se žene koje su doživele seksualno uznemiravanje češće odlučivale na to da odu s radnog mesta gde su doživele uznemiravanje nego da prijave incident(e):

“*Plašim se da prijavim sve te incidente povezane sa seksualnim uznemiravanjem jer mi treba posao, pa je bolje da ćutim, da ga ne izgubim.*

- Žena, 32, gradska sredina

“*Umesto da prijavim seksualno uznemiravanje, dala sam otkaz. Sigurna sam da nijedna institucija ne bi odgovorila na moju pritužbu i nemam poverenja u njih.*

- Žena, 29, gradska sredina

“*Skrenula sam poslodavcu pažnju na njegovo seksualno ponašanje prema meni i rekla mu da ne sme više tako da se ponaša. Zbog toga nisam dobila dozvolu da uzmem neplaćeno odsustvo.*

- Žena, 44, gradska sredina

Uzorak žena i muškaraca previše je mali da bi se mogli izvesti zaključci o razlozima neprijavlivanja uznemiravanja. S obzirom na to da je uzorkovanje bilo neverovatnosno i da su učesnice i učesnici samoodabrani, ne možemo doneti konkretne zaključke. Ipak, veliki broj anketiranih osoba je naveo da misli da je seksualno uznemiravanje problem koji treba da reše same. Drugi razlog neprijavlivanja seksualnog uznemiravanja sličan je onom koje su navele intervjuisane žene, a to je da veruju da ne bi „isterale“ pravdu i/ili da bi nakon prijavljivanja bile izložene još lošijem tretmanu na radnom mestu. Isto obrazloženje može se primeniti i na muškarce.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU

Ovo poglavlje ispituje znanje, stavove i postupanje nadležnih institucija u Srbiji u slučajevima diskriminacije. Stoga su u ovom delu korišćeni podaci dobijeni pregledom literature, pravnom analizom, kvalitativnim polustrukturisanim intervjuima i odgovora na *online* anketu u vezi sa iskustvom pojedinaca/ki pri interakciji sa institucijama. Određeni podaci o rodnoj diskriminaciji na tržištu rada prikupljeni su i putem zahteva za pristup informacijama podnošenim relevantnim ustanovama, u skladu sa srpskim Zakonom o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja.

Ustanove nadležne za bavljenje RD na tržištu rada u Srbiji nisu odgovorile na višestruke zahteve za intervjuima ili podacima relevantnim za ovo istraživanje, niti su bile voljne da podele znanje i najbolje prakse u vezi sa ovim pitanjem. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, na primer, kontaktirano je više od četiri puta elektronskom poštom i telefonom, ali niko od zaposlenih u Ministarstvu koje je istraživačica kontaktirala nije želeo da zakaže razgovor. Pozivi za razgovor i podsećanja na iste slati su tužilaštvima širom zemlje, kao i građanskim sudovima, ali nisu dobijeni nikakvi odgovori. Beogradska kancelarija Delegacije EU u Srbiji napisala je pismo podrške, koje je takođe poslato ovim institucijama, ali uzalud. Ni u Inspektoratu za rad nisu bili spremni da zakažu razgovor. Dok su neke ustanove i sve OCD prihvatile zahteve za razgovorima, ključne ustanove koje se bave RD na tržištu rada nisu odgovorile na višestruke zahteve za razgovorom. Takav nedostatak saradnje je otežao istraživanje načina na koji su nadležne institucije do sada postupale u slučajevima diskriminacije.

Građanski sudovi

Po podacima koje smo dobile od građanskih sudova širom Srbije, slučajevi u vezi s RD na tržištu rada procesuirani između 2008. i 2017. godine ne mogu se razvrstati po rodu ili obliku povrede prava, uključujući seksualno uznemiravanje, zato što program AVP ne može da izdvoji takve podatke. Umesto toga, slučajevi se u sudovima klasifikuju samo uopšteno kao diskriminacija ili zlostavljanje na radnom mestu. Jedino moguće rešenje je da sudovi manuelno obrade svaki slučaj i ispituju da li su postojali elementi diskriminacije na radu po osnovu roda i/ili seksualne orijentacije. Iz navedenih razloga teško je analizirati ili zaključiti da li je bilo slučajeva RD.

Institucija Poverenika

Poverenica je dostavila informacije o slučajevima u vezi s radom koje su prijavili građani i građanke. Jasno se vidi da li slučajevi diskriminacije obuhvataju i RD (videti Tabelu br. 3), pošto ova institucija prikupljene podatke o slučajevima RD u oblasti rada i zapošljavanja razvrstava po rodu, kao i po prirodi diskriminacije i polu lica koje je podnelo pritužbu.

Tabela br. 3: Broj pritužbi u vezi sa sferom rada koje je primila institucija Poverenika

	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
1.1 Broj slučajeva rodne diskriminacije – slučajevi koje su prijavile žene	3	16	9	20	20	97	29	23
1.2 Broj slučajeva rodne diskriminacije – slučajevi koje su prijavili muškarci	0	2	3	2	1	14	15	10
2. Broj slučajeva diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije	0	3	1	2	4	0	2	4
3. Broj slučajeva diskriminacije na osnovu rodnog identiteta	0	1	0	0	2	2	2	0

Primetno je da je pritužbe zbog diskriminacije na tržištu rada podnelo više žena nego muškaraca. Takva razlika u prijavljivanju može ukazivati na to da se žene obično češće suočavaju s RD na tržištu rada. Ovakav nalaz bi bio u skladu sa nalazima intervjua, *online* ankete i pregleda literature.

Podaci dobijeni od Poverenice otkrivaju da je vrlo mali broj LGBTQIA+ osoba podneo pritužbe u vezi sa RD u oblasti rada i zapošljavanja. U Srbiji i dalje postoji problem neprijavljivanja diskriminacije zasnovane na seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu. Mogući razlog za to što LGBTQIA+ osobe ne podnose pritužbe je to što im je teško da dokažu da je diskriminacija zasnovana na njihovoj seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu.⁷⁵

Tabela br. 4: Broj preporuka u vezi sa diskriminacijom koje je izdao/la Poverenik/ca

	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
U slučajevima kada je pritužbu podnela žena	1	0	0	3	6	5	3	4
U slučajevima kada je pritužbu podneo muškarac	0	0	0	0	0	1	1	2

Tabela br. 4 pokazuje da je Poverenik/ca izdao/la više preporuka u slučajevima u vezi s radom u kojima su pritužbe podnale žene nego muškarci. To možda ukazuje na to da je veća verovatnoća da će žene iskusiti diskriminaciju na tržištu rada. Slično tome, činjenica da je više žena podnelo pritužbe zbog diskriminacije ne znači nužno da se radilo o rodnoj diskriminaciji. U samo jednom slučaju je kancelarija Poverenika izdala preporuku koja se odnosi na prava trans* osobe.

Ova institucija je izradila Kodeks ravnopravnosti, koji obuhvata smernice za poslodavce/ke u Srbiji za razvoj antidiskriminacione politike,⁷⁶ u skladu sa nalazima projekta „Podrška unapređenju ljudskih prava i nulta tolerancija na diskriminaciju”.⁷⁷ Kancelarija je u okviru tog projekta sprovedla brojne aktivnosti u saradnji s Privrednom komorom Srbije i promovisala je pomenute smernice. Poverenica je saradivala i sa Udruženjem poslovnih žena Srbije, pa je 2018. godine preko 40 kompanija u vlasništvu žena potpisalo *Partnerstvo za ravnopravnost* u sklopu promovisanja ravnopravnosti i sprečavanja diskriminacije na tržištu rada. Kodeks ravnopravnosti predstavlja primer napora ove ustanove da spreči povredu prava i rodnu diskriminaciju u oblasti rada.

Mada jesu korisni, radu institucije Poverenika na ovom pitanju i samim smernicama manjka praktičnog značaja. Nalazi intervjua sugerišu da bi trebalo da postoji veće uvažavanje

⁷⁵ Razgovor s predstavnicom OCD održan u novembru 2018.

⁷⁶ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. (2017). *Kodeks ravnopravnosti: Smernice za razvoj antidiskriminacione politike poslodavaca u Srbiji*. Beograd, Srbija.

⁷⁷ EU tvining projekat „Podrška unapređenju ljudskih prava i nulta tolerancija na diskriminaciju” započet je 2014. sa ciljem pružanja podrške kontinuiranim naporima Srbije u pravcu usklađivanja zakonodavstva sa pravnim tekovinama EU i uspostavljanja efikasnog i uspešnog sistema borbe protiv diskriminacije.

Poverenika kao autoriteta u ovoj oblasti koji izdaje preporuke i pokreće sudske postupke, postupajući po pritužbama na diskriminaciju u skladu sa članom 2. Zakona o zabrani diskriminacije. Osim toga, do danas izdate preporuke Poverenika/ce moraju da sprovedu u praksi poslodavci i poslodavke širom Srbije. Preporuke ove ustanove su pravno obavezujuće, mada ona nema moć da kazni počinioceljeljke ako ne postupe u skladu sa preporukama. Može da obavesti javnost ako počinioci/teljke ne poslušaju preporuke, ali nije ovlašćena da ih primora da ih sprovedu, što predstavlja prepreku za borbu protiv RD na tržištu rada.⁷⁸

Inspektorat za rad

Uloga Inspektorata za rad je da nadgleda sprovođenje zakona i drugih propisa u oblasti rada, radnih odnosa i zdravlja i bezbednosti na radu.⁷⁹ Aktivnosti Inspektorata za rad u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu usmerene su na suzbijanje rada na crno, smanjenje broja povreda na radu i pravnu zaštitu zaposlenih lica u slučajevima neisplaćenih zarada, nedostavljanja obračuna zarada, diskriminacije ili prekovremenog rada.⁸⁰

S obzirom na to da je od uspostavljanja institucije Poverenika diskriminacija najzastupljenija u oblasti rada i zapošljavanja, ova ustanova je tokom 2017. i 2018. godine održala obuke za inspektore/ke rada pod nazivom „Primena antidiskriminatornih propisa“. Obuke su održane u Beogradu, Novom Sadu, Kragujevcu, Nišu, Subotici, Pirotu i Čačku i obuhvatile su sve inspektore/ke rada. Uprkos zvaničnoj ulozi Inspektorata za rad i obukama za jačanje kapaciteta koje je inicirala ustanova Poverenika, intervjui upućuju na to da su kapaciteti ove ustanove vrlo niski, što utiče na njenu efikasnost:

“ Situacija sa Inspektoratom za rad nije dobra. Ima mnogo korupcije. Osim toga, nedostaje im kadrovskih kapaciteta, pa ne mogu da rade svoj posao kako treba. Takođe, ljudi koji rade tamo ne poseduju dovoljno znanja potrebnog za bavljenje pitanjima u vezi sa rodnom diskriminacijom.

- Razgovor s predstavnicom
OCD, novembar 2018

“ Inspektori vrše provere u kompanijama, fabrikama i na drugim radnim mestima. Te posete bi trebalo da su nenajavljene. Međutim, to nije slučaj. Svi znaju kad će da dođu, što direktorima i menadžerima omogućava da se unapred pripreme i naprave radne uslove u skladu sa pravima radnika. Ako se neko usprotivi takvom načinu rada, snosi posledice, što obično znači gubitak posla.

- Razgovor s predstavnicom OCD, novembar 2018

S druge strane, nalazi intervjua s jednom OCD otkrivaju da je Inspektorat za rad prilično efikasan kada primi prijave ove organizacije u vezi sa sumnjivim kompanijama ili nelegalnim aktivnostima, kao da tada postanu svesni svoje nadzorne uloge. Drugim rečima, Inspektorat za rad je aktivan u zaustavljanju ozbiljnih povreda Ustava ili međunarodnog prava, kada se radi o nezakonitim radnjama, ali možda, kako ukazuju drugi intervjui i rezultati istraživanja, sporije reaguje kada je reč o kršenju prava radnika i radnica na legalnim radnim mestima.

⁷⁸ Intervju s predstavnicom državne ustanove održan u oktobru 2018.

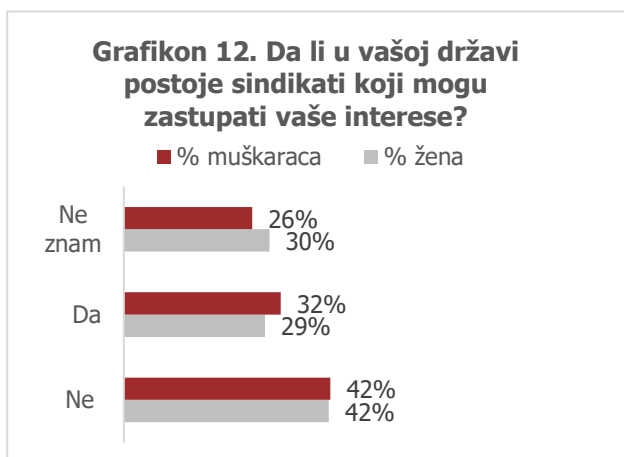
⁷⁹ Zvanični veb-sajt Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, na: <https://www.minrzs.gov.rs/lat/inspektorat-za-rad.html>. (Pristupljeno u novembru 2018.).

⁸⁰ Ibid.

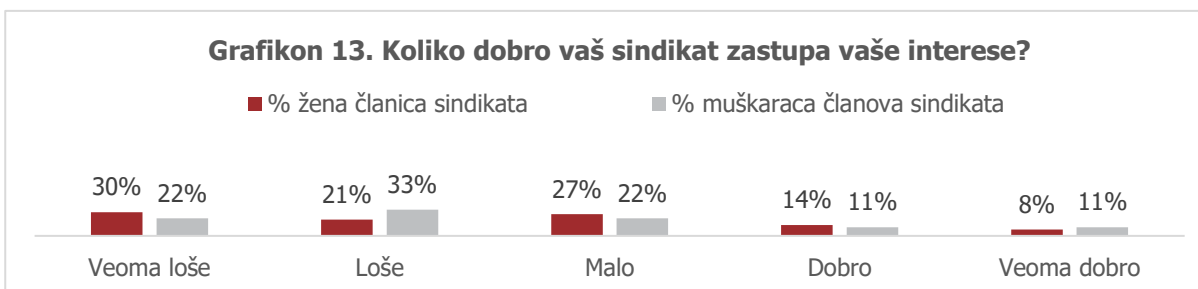
Radnički sindikati

Radnički sindikati su organizacije radnika i radnica čiji je cilj da, kolektivnim pregovaranjem s poslodavcem, zaštite i poboljšaju prihode svojih članova/ica, obezbede zaštitu na radu, zaštite prava zaposlenih i zastupaju i zauzmu se za njih kad su im ugrožena radna prava. U Srbiji je za dvadeset i pet godina postojanja sindikalnog pluralizma, uvedenog posle socijalizma, osnovano preko 20.000 sindikata.⁸¹

Kvantitativno istraživanje otkriva da 42% ispitanica/ka smatra da nijedan sindikat ne zastupa njihove interese. Značajan deo anketiranih (30%) nije znao da li u Srbiji ima radničkih sindikata, što može ukazivati na to da su radnici i radnice neinformisani i nemaju nikakvih veza sa sindikatima. S druge strane, 29% veruje da u Srbiji ima sindikata koji zastupaju njihove interese. Iako većina anketiranih ne veruje sindikatima ili nije upoznata s tim da postoje, gotovo polovina (47%) navela je da je učlanjena u sindikat (vidi grafikon 12.).



Ipak, polovina učesnika/ca (51%) misli da sindikati loše ili veoma loše zastupaju njihove interese. Nema značajnih razlika u odgovorima žena i muškaraca (vidi grafikon 13.).



Razgovori s predstavnicima/ama sindikata otkrili su da sindikati ne vide RD na tržištu rada kao pitanje kojim bi se trebalo ozbiljno baviti, pa čak ni ispitati. Iako intervjuisana predstavnik sindikata uviđa važnost rodne ravnopravnosti kada je reč o radničkim pravima, čini se da nisu preduzeli nikakvi značajniji koraci u tom pravcu. Sindikat je, recimo, organizovao brojne seminare i prezentacije (na Dan žena, na primer), ali nisu sprovedene nikakve konkretne mere. Kad je reč o diskriminaciji, sindikat do sada nije primio nijednu prijavu u vezi sa RD, a kako nema jedinstveni sistem prikupljanja podataka o diskriminaciji na radnom mestu, nije moguće razvrstati podatke po obliku diskriminacije ili rodu.

Slične rezultate dalo je i nedavno istraživanje o radnim pravima u Srbiji koje je sproveo Centar za razvoj sindikalizma na uzorku od 2000 osoba,⁸² a koje je pokazalo da većina ispitanika/ca nema poverenja u sindikate. Samo 9% anketiranih radnika i radnica navelo je da veruje sindikatima, 32% da nema mnogo poverenja u njih, a 59% da nema nimalo

⁸¹ G.V. (21. mart 2017). *U Srbiji ima 20000 sindikata*. Danas. Dostupno na: <https://www.danas.rs/ekonomija/usrbiji-ima-20-000-sindikata/>.

⁸² Mihailović, S. et al. (2018). *Zaštita i jačanje radnih prava: aktivnost radnika i organizacija civilnog društva*. Beograd: Centar za razvoj sindikalizma. Kvalitativno istraživanje obavljeno je na uzorku od 2000 ispitanika/ca (500 zaposlenih na neodređeno, 500 s ugovorom na određeno, 500 s ugovorima o privremenim i povremenim poslovima i 500 bez ugovora).

poverenja.⁸³ Opštim nedostatkom poverenja može se delimično objasniti zašto se ispitanici i ispitanice obuhvaćeni našim istraživanjem ustručavaju da se obrate sindikatima ili predstavnicima/ama sindikata u vezi s uslovima rada ili povredom radnih prava. Istraživanje Centra za razvoj sindikalizma pokazalo je da su sindikati više usredsređeni na zaposlene na neodređeno vreme i da im radnici/e s ugovorima na određeno vreme ili o obavljanju privremenih i povremenih poslova nisu prioritet.⁸⁴ Zbog toga što ne pristupaju svim zaposlenima na isti način, sindikati u Srbiji gube članstvo, a samim tim i moć da kao značajan akter zaštite radnike/ce i utiču na donošenje i sprovođenje radnih propisa. Autori i autorke istraživanja Centra za sindikalni razvoj izražavaju zabrinutost u pogledu načina funkcionisanja i organizacije sindikata. Nalazi istraživanja otkrivaju da veliki broj predstavnika/ca sindikata, posebno onih na najvišim položajima, pripada određenoj političkoj stranci.⁸⁵

OCD

Civilni sektor u Srbiji je velik i raznolik i brojne organizacije se bave pitanjem diskriminacije, i to u različitim oblicima i u svim sferama društva. Organizacije pretežno rade sa LGBTQIA+ osobama, ODS, etničkim manjinama i/ili osobama koje su pretrpele rodno zasnovano nasilje, dok je veoma mali broj OCD fokusiran na RD na srpskom tržištu rada.

Nedavno istraživanje Centra za razvoj sindikalizma otkriva da izvestan deo radne snage nema dovoljno poverenja u rad OCD koje se bave radničkim pravima.⁸⁶ Razgovori koji su u okviru istraživanja fondacije *Kvinna till Kvinna* vođeni sa OCD koje rade u oblasti radnih prava ukazuju na to da takvim organizacijama nedostaje institucionalnih podataka, što im otežava rad. Isto tako, većina organizacija je projektno orijentisana, odnosno bavi se pitanjima koje donatori odrede kao prioritetna, što donekle objašnjava zašto je mali broj srpskih OCD usredsređen na RD na tržištu rada. Jedna od intervjuisanih osoba je istakla sledeće:

“*Neke OCD nisu tako efikasne u bavljenju pitanjem RD. Situacija nije sjajna. OCD imaju slične probleme kao i državne institucije. Korupcija je svuda prisutna. Imate, na primer, organizacije koje se bave ljudskim pravima, a ako dublje zagrebetе, vidite da one same ne poštuju ljudska prava svojih zaposlenih. Mnogo je onih koji u OCD rade nelegalno, odnosno bez ugovora, ili na ugovor o delu. A onda imate situaciju da takve organizacije sprovode projekat o poboljšanju radnih prava. To je začarani krug.*

- Razgovor s predstavnicom OCD, novembar 2018

Iako postoje OCD koje potpadaju pod konvencionalni model nepoštovanja radnih prava sopstvenih radnika i radnica, mnogo je onih koje poštuju takva prava i to, kako je navela jedna od ispitanica, treba imati na umu.⁸⁷ U razgovorima nam je skrenuta pažnja na još jedan izazov u vezi s radom OCD u Srbiji, a to je da veoma mali broj OCD ima kontinuiranu saradnju s državnim institucijama. Kako je izjavila jedna od intervjuisanih ispitanica:

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Mihailović, S. et al. (2018). *Zaštita i jačanje radnih prava: aktivnost radnika i organizacija civilnog društva*.

Beograd: Centar za razvoj sindikalizma. Dostupno na: http://sindikalizam.org/wp-content/uploads/2019/03/Radna_prava_Istra%C5%BEiva%C4%8Dki_izve%C5%A1taj.pdf.

⁸⁷ Razgovor s OCD obavljen u novembru 2018.

“ *Ako one (državne institucije) nisu voljne da transparentno i proaktivno sarađuju sa OCD, ne može se mnogo toga uraditi po pitanju RD i poboljšanja situacije na tržištu rada.*

- Razgovor s predstavnicom OCD, novembar 2018

Uopšteno govoreći, institucionalni odgovor na diskriminaciju u Srbiji je slab. Isto tako, bavljenje pitanjem RD na tržištu rada može biti otežano nezainteresovanošću države da prikuplja i dostavlja podatke, što može omesti praćenje relevantnih institucija sa ciljem da se utvrdi da li je njihov rad transparentan i da li sprovode sve važeće antidiskriminacione propise.

PREPORUKE

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

Neophodno je unaprediti pristup informacijama od javnog značaja, kao i kvalitet saradnje između OCD i Ministarstva kada je reč o dostavljanju informacija u vezi s radnim pravima i RD. To bi se moglo postići proaktivnim i redovnim objavljivanjem dokumenata i izveštaja o postignutim rezultatima u oblasti radnih prava, naročito onima koji se odnose na marginalizovane grupe. Osim toga, preporuka Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je da uspostavi stalnu komunikaciju sa sektorom OCD, radi održavanja saradnje i utvrđivanja OCD s ekspertizom u oblasti radnih prava. Preporučuje se, takođe, povezivanje sa OCD koje rade s marginalizovanim i ugroženim grupama, radi boljeg razumevanja interseksionalnosti koja je prisutna u kontekstu RD na tržištu rada. Ministarstvo treba da organizacijama civilnog društva dostavlja informacije o rezultatima svojih istraživanja i relevantne rodno razvrstane statističke podatke, kao i da prati objavljivanje novih istraživanja na temu radnih prava u Srbiji. Državne institucije uopšte treba da budu svesne i angažovane na rodnim pitanjima povezanim s tržištem rada, naročito u pogledu RD.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja predložene preporuke naročito treba da ima u vidu prilikom uvođenja novih mera za smanjenje nezaposlenosti. Nakon objavljivanja ovog istraživačkog projekta, savetuje se da sve mere, uključujući strategije koje podrazumevaju afirmativnu akciju, uzmu u obzir razlike među rodovima na tržištu rada, kao i rodne razlike koje se prepliću sa svojstvima koja mogu dovesti do dodatne marginalizacije, kao što su etnička pripadnost, starost i drugačije sposobnosti. Na taj način će se obezbediti da mere afirmativne akcije adekvatno odgovore na potrebe pripadnica/ka svih ranjivijih grupa stanovništva.

Inspektorat za rad

Inspektoratu za rad preporučuju se jačanje kapaciteta i zapošljavanje većeg broja inspektora/ki, da bi mogao adekvatno da se bavi svim pitanjima u oblasti radnih prava.⁸⁸ Kako je suštinski značajno da zaposlene/i u Inspektoratu svoj posao obavljaju nezavisno i bez političke pristrasnosti, nužno je uspostaviti efikasan mehanizam interne kontrole. Što se tiče RD, neophodno je, kroz sprovođenje rodno osetljivih obuka, ojačati kapacitete Inspektorata za bavljenje pitanjima diskriminacije po osnovu roda, u cilju uspešnijeg prepoznavanja i rešavanja problema RD na strukturnom nivou.

Građanski sudovi

Preporuka sudovima je da usavrše sistem prikupljanja podataka i razvrstavaju obrađene predmete po rodu i oblicima nasilja, u koje treba uvrstiti seksualno uznemiravanje. To znači da prikupljanje podataka mora biti sistematizovano i rodno osetljivo, kako bi se omogućilo praćenje tendencija i donošenje zaključaka na osnovu obrađenih predmeta koji bi mogli biti od koristi prilikom kreiranja politika.

⁸⁸ U vezi s ovom preporukom važno je napomenuti da je Skupština Republike Srbije donela novi zakon o smanjenju plata zaposlenih u javnom sektoru. Zabrana o zapošljavanju u javnom sektoru biće na snazi do 31. decembra 2019.

Stručnim licima zaposlenim u pravosuđu preporučuje se da se ne fokusiraju isključivo na puko tumačenje zakona i da prođu obuku o RD na tržištu rada, da bi stekla bolji uvid u tu pojavu, njene strukturne uzroke i sisteme koji je održavaju, kao i da bi efikasnije rešavala takva pitanja u sudskim postupcima. To bi takođe doprinelo povećanju poverenja u javne i državne ustanove zadužene za bavljenje ovim problemom. Važno je da se zakoni primenjuju i da sudovi stvore presedane za predmete u vezi s RD, koja je zabranjena zakonom, ali se njome retko bavi na sudskom nivou i u srpskom pravnom sistemu.

Drugi državni organi (Zaštitnik građana, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti)

Uloga drugih državnih organa, van ministarstava, jeste pružanje podrške projektima u istraživanju i nadgledanju radnih prava, naročito radnih prava žena, u Srbiji. To podrazumeva praktičnu podršku grupama i organizacijama koje već rade u toj oblasti. Umesto da podržavaju isključivo vladine nevladine organizacije, državni organi bi trebalo da imaju šire područje delovanja, odnosno da osnažuju OCD i ženske OCD da obavljaju istraživačku i nadzornu ulogu. Državne ustanove treba da kreiraju konkretne politike, projekte i strategije za žene koje pripadaju marginalizovanim zajednicama. Takođe se svim državnim institucijama preporučuje da u svoj okvir i planiranje budžeta uvrste rodno odgovorno budžetiranje, kao i da, ukoliko to već ne rade, vode rodno osetljivu statistiku podataka u evidenciji, kako bi buduća istraživanja i politike, kad god je to relevantno, adekvatnije uvažile specifične potrebe žena. To je od posebne važnosti za budžetske kategorije koje se s vremenom možda neće uvećavati; umesto da čekaju povećanje budžeta, državne ustanove bi trebalo da deo sredstava kojima već raspolazu preraspodele na relevantne budžetske kategorije.

Radnički sindikati

Radničkim sindikatima se preporučuje da se otvorenije zalažu za poštovanje radnih prava, kako bi ih radnici i radnice prepoznali kao značajne aktere u domenu radnih prava. Sindikati moraju da se usredsrede na obnavljanje veza sa radnom snagom u Srbiji; zaposleni moraju da osećaju da imaju moć i da znaju ne samo da će njihova prava biti zaštićena, već i da postoje funkcionalan sistem praćenja u slučajevima diskriminacije i pouzdan institucionalni okvir koji će se javno zalagati za njihova prava. Važna preporuka sindikatima je i da se ne fokusiraju isključivo na lica koja imaju zaključen ugovor na neodređeno vreme, već da se posvete i onima koji imaju ugovore na određeno vreme ili ugovore o privremenim i povremenim poslovima. Izuzetno je važno da predstavnici/e sindikata štite sve radnike i radnice podjednako. Sindikatima se takođe savetuje jačanje kapaciteta u pogledu rodne ravnopravnosti i RD, u cilju boljeg prepoznavanja i evidentiranja slučajeva RD na tržištu rada i adekvatnog bavljenja takvim slučajevima.

OCD

Izuzetno je značajno podići svest i unaprediti znanje opšte populacije o pitanjima RD na tržištu rada, naročito kada je reč o ranjivijim grupama, koje su marginalizovane u srpskom društvu. Ovo je važno kako bi lica koja su doživela diskriminaciju mogla da prepoznaju prirodu RD i bila dovoljno osnažena da podnesu pritužbu nadležnoj instituciji. Sve građanke i građani moraju biti upoznati s tim šta je RD na tržištu rada, koja su im prava i kakve su im opcije na raspolaganju u slučaju da dožive RD u oblasti rada i zapošljavanja.

Preporučuje se informisanje o uslugama podrške u slučaju RD na radnom mestu ili nekog drugog oblika povrede prava na tržištu rada. To se može sprovesti korišćenjem različitih kanala komunikacije, poput brošura, reklama, plakata, veb-sajtova itd. Informacije moraju biti dostupnije nego što su sada, a u situacijama kada državne institucije ne pružaju tražene informacije građanima i građankama, takve propuste bi trebalo da nadomeste OCD. OCD se takođe podstiču da prate kako se postupa u slučajevima RD na radnom mestu: da nadziru nadležne institucije kako bi utvrdile da li je njihov rad transparentan i da li sprovode sve odgovarajuće antidiskriminacione propise, navedene u odeljku o pravnoj analizi u ovom dokumentu.

Veoma je bitno realizovati projekte podizanja svesti poslodavaca i poslodavki o RD na tržištu rada kako bi umeli da prepoznaju takve slučajeve i adekvatno reaguju, na način koji osnažuje osobe koje su najčešće diskriminisane na radnom mestu.

LITERATURA

Zakoni

- Krivični zakonik (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016)
- Ustav Republike Srbije (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 98/2006)
- Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 113/2017 and 50/2018)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2009).
- Zakon o radu (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka Ustavnog suda i 113/2017)
- Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 104/09)
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2009, 32/2013)
- Zakon o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 22/2009)

Ostala literatura

- Autonomni ženski centar. (2018). *Percepcija i iskustvo mladih u vezi sa seksualnim uznemiravanjem: terensko istraživanje*. Beograd, Srbija. Dostupno na: [https://www.womenngo.org.rs/images/publikacije-nasilje/Percepcija i iskustvo mladih u vezi sa seksualnim uznemiravanjem 2018.pdf](https://www.womenngo.org.rs/images/publikacije-nasilje/Percepcija_i_iskustvo_mladih_u_vezi_sa_seksualnim_uznemiravanjem_2018.pdf).
- Babović, M. (2018). *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji*. Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.
- Bebac.com. (3. jul 2018). Imaš platu – Ne rađaj!. *Bebac.com*. Dostupno na: <https://www.bebac.com/vesti/imas-platu-ne-radaj>.
- Dokmanović, M. (2016). *Gender analysis for Serbia*. Belgrade: EU Delegation to the Republic of Serbia.
- European Commission. (2016). *Screening report Serbia: Chapter 19: Social policy and employment*. At: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/serbia/screening-reports/screening_report_ch_19_serbia.pdf.
- European Commission. (2018). *Commission staff working document: Serbia 2018 report*. Strasbourg, France. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-serbia-report.pdf>.
- Evropska komisija za demokratiju putem prava (Venecijanska komisija). (2007). *Mišljenje o Ustavu Srbije*. Strazbur, Francuska.
- Fondacija za razvoj ekonomske nauke. *Rodni jaz u platama u zemljama Zapadnog Balkana: Nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije*. Dostupno na: https://www.fren.org.rs/sites/default/files/projects/attachments/Policy%20briefs_GPG_ser.pdf
- G.V. (21. mart 2017). *U Srbiji ima 20000 sindikata*. Danas. Dostupno na: <https://www.danas.rs/ekonomija/usrbiji-ima-20-000-sindikata/>.
- International Labour Organisation. (2018). *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. PRODOC. Geneva, Switzerland.
- Kurtić, V. (2013). *Džuvljarke: lezbejska egzistencija Romkinja*. Niš: Evropski centar za romska prava.
- Marjanovic, D. (2015). *Assessment of the structural barriers that hinder the employment of Roma women*. UN Women.
- Mihailović, S. et al. (2018). *Zaštita i jačanje radnih prava: aktivnost radnika i organizacija civilnog društva*. Beograd: Centar za razvoj sindikalizma. Dostupno na: http://sindikalizam.org/wp-content/uploads/2019/03/Radna_prava_Istra%C5%BEiva%C4%8Dki_izve%C5%A1taj.pdf
- Pejin-Stokić, L. & Bajec, J. (2018). *Effects of the new Law on Financial Support for Families with Children*. ESPN Flash Report, European Commission.

- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. (2017). *Kodeks ravnopravnosti: Smernice za razvoj antidiskriminatorne politike poslodavaca u Srbiji*. Beograd, Srbija.
- Reljanović, M. 2018. *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*. Beograd: Yucom. Dostupno na: <http://www.yucom.org.rs/wp-content/uploads/2018/03/Studija-o-primeni-Zakona-o-zabrani-diskriminacije-u-Srbiji-Mario-Reljanovic.pdf>.
- Republički zavod za statistiku i UNICEF. (2014). *Srbija: Istraživanje višestrukih pokazatelja, 2014 i Srbija – romska naselja: Istraživanje višestrukih pokazatelja, 2014*. Beograd, Srbija. Dostupno na: http://www.stat.gov.rs/media/3475/srbija-mics-2014-i-srbija-romska-naselja-mics-2014_srpski_web.pdf.
- Republički zavod za statistiku. (2017). *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016*. Dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20175623.pdf>.
- Reva, A. (2012). *Gender inequality in the labour market in Serbia*. The World Bank.
- Stjelja, B. (25. decembar 2012). *Uz ugovor za posao i potpis za otkaz*. Novosti Online. Dostupno na: <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.290.html:412183-Uz-ugovor-za-posao-i-potpis-za-otkaz>.
- Stopić, J. Tadžić, J. i Petković, N. (2017). *Biti LGBTI u Istočnoj Evropi: Izveštaj za Srbiju*, UNDP.
- Tamindžija B., Aleksić S., Musiolek B. (2017). *Country profile: Serbia*. Clean Clothes Campaign. Dostupno na: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/serbia>.
- United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). *Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention: Initial reports of States parties due in 2011: Serbia*. Dostupno na: <https://www.refworld.org/docid/57038a7a4.html>.

ANEKSI

Aneks br. 1: Metodologija

Ovaj aneks pruža detaljniji prikaz metodologije istraživanja. Kako bi se odgovorilo na pitanja navedena u uvodu, korišćene su kombinovane metode istraživanja, u cilju prikupljanja i kvalitativnih i kvantitativnih podataka. Korišćene su sledeće metode: analiza relevantnog pravnog okvira; pregled literature; pregled postojećih institucionalnih podataka u vezi sa slučajevima diskriminacije; polustrukturisani intervjui s predstavnicama/ima relevantnih institucija radi procenjivanja njihovog znanja, svesti i iskustava sa RD na tržištu rada; i anonimno *online* anketiranje muškaraca i žena sprovedeno na dva jezika (srpskom i engleskom) putem aplikacije *LimeSurvey*.

Osnovni pojmovi i razgraničenje pojmova

Fokus istraživanja je bio na RD u oblasti rada i zapošljavanja, pa nisu ispitani oblici RD koji se javljaju van radnog mesta. U nastavku su navedeni ključni pojmovi istraživanja, njihove definicije i način na koji su korišćeni. Diskriminacija je definisana tako da obuhvati RD, kako je utvrđeno zakonom. Data je prednost pojmu „rad“ u odnosu na „zaposlenje“, kako bi bili obuhvaćeni i neplaćen i neprijavljen rad. Rod podrazumeva sve rodne identitete i izražavanja, što obuhvata (ali se ne ograničava samo na njih): žene, muškarce, trans* osobe, osobe koje se ne poistovećuju s polom koji im je pripisan rođenjem, rodno fluidne i interseksualne osobe. RD je, stoga, definisana tako da podrazumeva diskriminaciju kojoj je osoba izložena *zbog svog roda*.

Pravna analiza

Pravnom analizom su ispitani i procenjeni važeći antidiskriminacioni propisi u Srbiji, kao i propusti u usklađivanju domaćeg zakonodavstva s pravnim tekovinama EU (u oblasti rodne ravnopravnosti). Cilj je takođe bio da se utvrdi koje su nadležne institucije i kakve su njihove uloge i odgovornosti. Analiza je obuhvatila ispitivanje međunarodnih zakona, sporazuma i konvencija, Ustava, domaćih zakona i drugih pravnih dokumenata (politika). Istražene su sledeće teme: Kako je definisana diskriminacija? Koje zaštitne mere protiv diskriminacije postoje? Koji su mehanizmi uspostavljeni u cilju otklanjanja ili ublažavanja diskriminacije? Koje su postojeće metode prijavljivanja diskriminacije? Koji su nedostaci pravnog okvira? Koje su relevantne institucije i njihove odgovornosti?

Pregled literature

Pregledom literature ispitani su trenutno raspoloživi podaci o diskriminaciji, da bi istraživanje bilo utemeljeno na postojećim podacima i da bi se izbeglo preklapanje s već objavljenim istraživanjima.

Prikupljanje podataka: kvalitativni podaci

Ovaj istraživački projekat iziskivao je triangulaciju podataka putem nekoliko metoda prikupljanja podataka. Pristupom koji je podrazumevao kombinovanje metoda prikupljeni su i kvalitativni i kvantitativni podaci. Kvalitativni podaci dobijeni su već pomenutom pravnom analizom i pregledom literature, kao i putem polustrukturisanih intervjua s relevantnim akterima. Istraživačice su, takođe, nastojale da pribave rodno razvrstane podatke o

slučajevima diskriminacije na radnom mestu u periodu od 2008. do 2017. godine od: sudova iz šest područja (Niš, Novi Sad, Smederevo, Subotica, Užice, Beograd), kancelarije Poverenika, kancelarije Zaštitnika građana, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Inspektorata za rad. Pomenutim institucijama poslali su zvanični zahtevi za pristup informacijama od javnog značaja, radi pristupa dodatnim kvalitativnim podacima. Jedina institucija koja nije odgovorila na poslani zahtev bio je Inspektorat za rad.

Online anketa: kvantitativni podaci

Istraživački tim je nastojao da od žena i muškaraca raznolikih profila prikupi kvantitativne podatke o tome koliko su upoznate/i s pravnim propisima u vezi s diskriminacijom, kakva su njihova lična iskustva s diskriminacijom, da li su prijavljivale/i takve slučajeve, a ako ne, koji su razlozi za to. Fondacija *Kvinna till Kvinna* je u saradnji s partnerskom organizacijom REACTOR, iz Makedonije, postavila dvojezičnu *online* anketu, koristeći aplikaciju *LimeSurvey*. Anketa je bila dobro promovisana, između ostalog i putem elektronske pošte i povećanja vidljivosti objava na Fejsbuku preko profila fondacione partnerske organizacije ASTRA, iz Beograda. Anketa je bila dostupna za popunjavanje od 2. novembra do 3. decembra 2018. godine.

Intervjui s predstavnicama/ima institucija: metodološka odstupanja i refleksivnost

Da bi odabrala predstavnice/ke institucija s kojima će obaviti intervju, fondacija *Kvinna till Kvinna* je koristila uzorkovanje maksimalnih varijacija, kojim je obuhvaćen širok spektar razlika, u ovom slučaju zasnovanih na rodu i lokaciji. To znači da je intervjuisan raznolik skup predstavnica/ka institucija koje zakon obavezuje da se bave pitanjem RD, kako bi dobijeni odgovori bili što približniji odgovorima opšte populacije, pri čemu je primenjeno združivanje podataka dobijenih od intervjuisanih lica.

Ukupno je intervjuisano dvadeset i šest predstavnica/ka iz osam relevantnih državnih ustanova i jedanaest OCD, kako bi bilo procenjeno njihovo znanje, svest i iskustva s RD na tržištu rada. Takođe su obavljani razgovori sa sedam osoba koje su iskusile RD na tržištu rada. U nekoliko slučajeva metodologija je, iz praktičnih razloga, morala biti prilagođena. Intervjui su trajali oko četrdeset i pet minuta i uglavnom su vođeni licem u lice. Sve tako intervjuisane osobe su prethodno potpisale saglasnost. Pojedine učesnice su, međutim, navele da bi se osećale bezbednije da o svojim iskustvima razgovaraju preko telefona, pa su istraživačice, u skladu sa istraživačkom etikom, intervju s njima obavile preko telefona, a ispitanice su, u tom slučaju, dale usmenu saglasnost. Što se tiče učesnica i učesnika čija je saglasnost zabeležena na zvučnom zapisu, svi zapisi intervjuja biće obrisani nakon objavljivanja izveštaja, a do tada će im pristup imati samo istraživački tim *Kvinna till Kvinna*.

Nije intervjuisan nijedan tužilac/teljka, a takođe je bio problem zakazati intervju sa predstavnicama/ima građanskih sudova. Pozivi za razgovor upućeni su po jednom građanskom sudu iz svakog od sledećih regiona: glavni grad (centralna Srbija), severna Srbija (Vojvodina), južna Srbija, istočna Srbija i zapadna Srbija. Međutim, nije dobijen odgovor ni od jednog, čak ni nakon ponovljenog poziva.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Inspektorat za rad nisu odgovorili na zahteve za intervjuom poslate elektronskom poštom. Istraživačice su došle do brojeva telefona nekoliko osoba zaposlenih u Ministarstvu i kontaktirale ih, nakon čega su ove ili prenele informacije kolegama/inicama ili dostavile nove brojeve telefona. Uprkos brojnim telefonskim pozivima, istraživačice nisu uspele da zakažu nijedan intervju, jer niko iz Ministarstva nije želeo da bude intervjuisan u okviru ovog projekta. Kako ni iz Inspektorata za rad nije dobijen nikakav odgovor, istraživački tim nije bio u mogućnosti da zakaže intervju ni sa predstavnicama/ima ove ustanove.

Ponovljeni pozivi gore navedenim institucijama su, u svim slučajevima, bili poslani zajedno sa pismom podrške Delegacije EU u Srbiji, ali ni to nije urodilo plodom.

Analiza podataka

Kvantitativnu analizu podataka dobijenih *online* anketom obavio je REACTOR. U cilju maksimiziranja upotrebljivosti prikupljenih podataka, obrađeni su i prikazani podaci svih osoba koje su odgovorile na dato pitanje. Kako su analizirani podaci i iz dovršenih i iz nedovršenih upitnika, broj podataka koji nedostaju razlikuje se od promenljive do promenljive, a sve je veći što je pitanje bliže kraju upitnika. Broj odgovora („n“) dat je u prikazu nalaza. Demografski podaci o anketiranim osobama izneti su Aneksu br. 2, a upitnik u aneksu br. 4.

Kvalitativne podatke analizirale su istraživačice. Obavljeni intervjui analizirani su postupkom kodiranja. Šifrirani su svi intervjui i utvrđivane su teme, obrasci i opšti koncepti u vezi sa postavljenim pitanjima.

Ograničenja

Iako bi u metodološkom smislu anketiranje domaćinstava metodom slučajnog uzorka povećalo validnost jer bi se na taj način obuhvatio veći broj učesnika/ka i obezbedila veća raznolikost, procenjeno je da bi troškovi takvog istraživanja nadmašili koristi. Istraživački tim je, stoga, morao da pronađe balans između troškova i kvaliteta, zbog čega je odabrana *online* anketa. Ako se promovišu na pravi način, *online* ankete mogu biti vrlo efikasno sredstvo za sticanje kvalitativnog uvida u izazove u vezi sa slučajevima diskriminacije. Istraživački tim je ustanovio da je prepoznavanje i kvalitativno razumevanje slučajeva diskriminacije važnije od utvrđivanja stvarnih razmera diskriminacije, pogotovu zato što je tim procenio da bi neprijavlivanje iskustava diskriminacije bilo uveliko zastupljeno, s obzirom na pretpostavljeni nizak nivo znanja o tome koji sve postupci mogu predstavljati rodu diskriminaciju. Osim toga, partnerske organizacije su smatrale da potpuna anonimnost koju nudi *online* anketa može, s obzirom na osetljivost teme, ohrabriti ispitanice/ke da prijave svoja iskustva, bez straha od posledica. Ipak, ovakvi metodološki izbori doneli su izvesna ograničenja kada je reč o nalazima istraživanja.

Prvo, kako nije korišćeno slučajno uzorkovanje, nije moguća generalizacija rezultata. Statističko zaključivanje podrazumeva uopštavanje rezultata sa uzorka na populaciju, obično primenom testova značajnosti. S obzirom na to da je uzorak ankete bio neverovatnosan, a da statističko zaključivanje na osnovu standardnih p-vrednosti pretpostavlja verovatnosno uzorkovanje, nalaze označene kao „statistički značajne“ treba tumačiti kao sugestivne, a ne kao konačne i ni na koji način uopštive. Statistički testovi su korišćeni kao heuristika da bi se prepoznale „dovoljno velike“ razlike ili korelacije, koje bi istraživački tim mogao komentarisati. Drugo, s obzirom na to da je bio prigodan, anketni uzorak nije demografski reprezentativan za stanovništvo Srbije (više informacija o demografskim podacima izneto je u Aneksu br. 2). Stoga prijavljeni postoci ne odražavaju nužno rasprostranjenost ove pojave u opštoj populaciji, a varijabilnost „uzorkovanih“ iskustava može biti ograničena. Sve promenljive su ukrštene s rodom, ne samo zato što je to osnovna promenljiva, već i zato što je uzorak disproporcionalan kad je reč o rodu. Uočena raspodela odgovora u uzorku više je zasnovana na odgovorima anketiranih žena nego na odgovorima muškaraca, što može ograničiti mogućnost utvrđivanja rodno zasnovanih razlika. Međutim, gde god je to bilo indikativno, istraživačice su naznačile da su uočeni odnosi (poput rodno zasnovanih razlika) interpretirani i da su zaključci „ograničeni“ u smislu uopštavanja.

Treće, u anketnom uzorku preovlađuju obrazovana lica iz gradske sredine, zbog čega su u nalazima nedovoljno zastupljeni znanje i iskustva osoba s nižim obrazovanjem i iz seoske sredine (videti Aneks br. 2). Uzimajući u obzir iskustva s diskriminacijom među osobama koje imaju viši nivo obrazovanja i žive u gradovima, gde su dostupne dodatne informacije i zaštita,

istraživački tim pretpostavlja da je situacija u pogledu upoznatosti i iskustava s diskriminacijom još lošija kada je reč o licima koja rade u seoskoj sredini i/ili imaju niži nivo obrazovanja.

Četvrto, postojao je rizik da bi anketirane osobe mogle dati netačne podatke. Kako, međutim, nije bilo očiglednih motiva ili pobuda za navođenje neistinitih informacija, istraživački tim procenjuje da je mogućnost grešaka usled lažnih odgovora veoma mala.

Peto, najveća prepreka istraživačicama bili su intervjui s predstavnicima/ama institucija, budući da su kontaktirane osobe ignorisale pozive na razgovor, ignorisale ili preusmeravale telefonske pozive i nisu odgovarale na mejlove. Od šest zemalja u kojima je sprovedeno ovo regionalno istraživanje, jedino u srpskom istraživanju nedostaju intervjui sa sudijama/kinjama ili drugim predstavnicama/ima građanskih sudova. Iako je nemogućnost pristupa nekim od ključnih aktera, kao što su pravosuđe i Inspektorat rada, možda predstavljala ograničenje u pogledu prikupljanja podataka, pretpostavka istraživačica je da je prikupljeno dovoljno kvalitativnih i kvantitativnih podataka da bi se odgovorilo na istraživačka pitanja i dale preporuke, uprkos pomenutom nedostatku institucionalnih glasova.

Refleksivnost

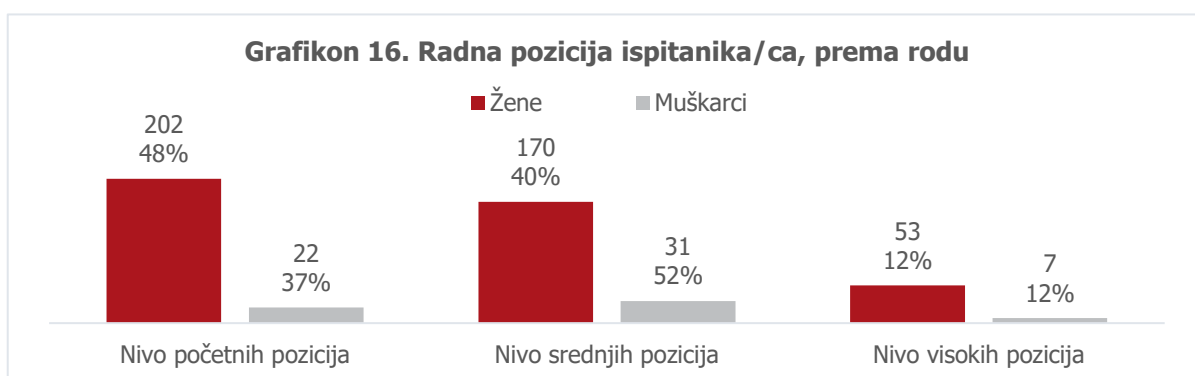
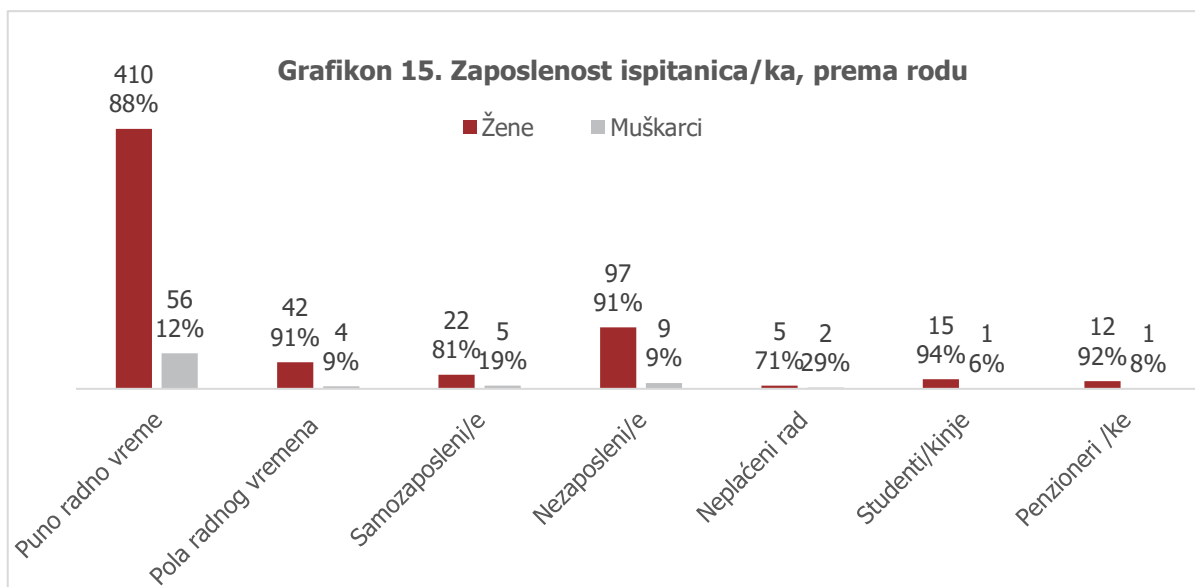
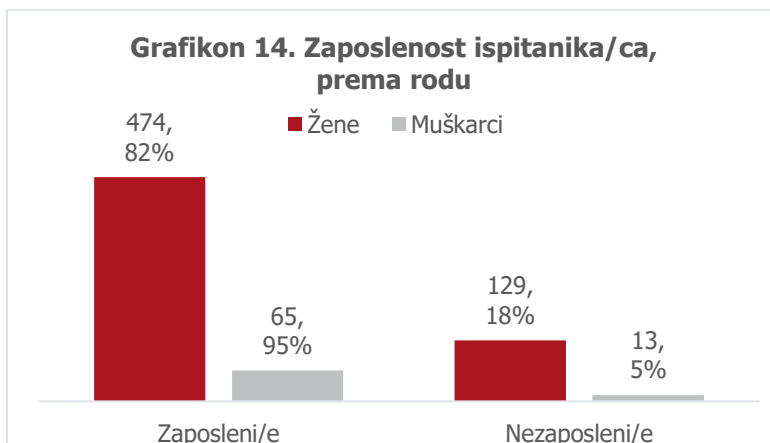
Fondacija *Kvinna till Kvinna* ima viziju društva kao rodno ravnopravnog i smatra da su, kako je iskustvo pokazalo, afirmativne mere neophodne za unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji. Istraživački tim je, stoga, sproveo istraživanje i analizirao rezultate iz pozicije organizacije koja teži uspostavljanju rodne ravnopravnosti. *Kvinna till Kvinna*, kako u svom radu tako i u ovom istraživanju, zauzima stanovište da su progresivni zakoni neophodni, iako nedovoljni, kako bi došlo do društvenih promena, odnosno ostvarivanja rodne ravnopravnosti. *Kvinna till Kvinna* smatra da promene zakona moraju biti praćene edukacijom, podizanjem svesti i kažnjavanjem institucionalnih propusta. Upravo iz takvog pristupa društvenim promenama proizilaze preporuke date u ovom izveštaju.

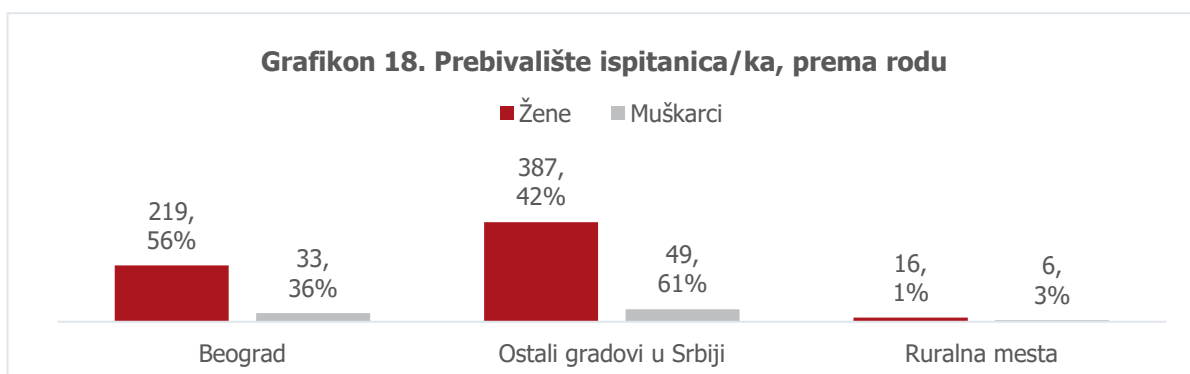
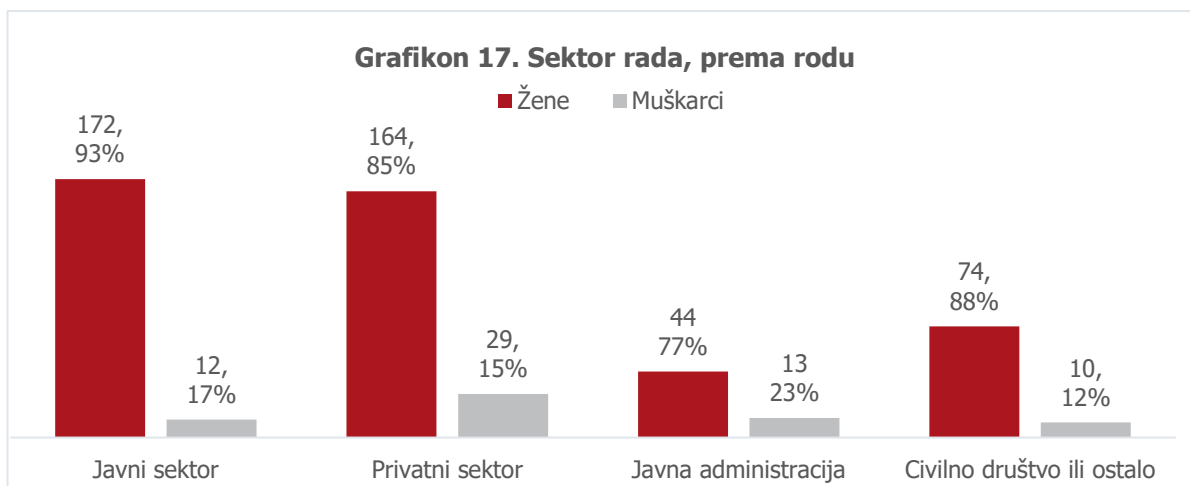
Aneks br. 2: Demografski podaci o uzorku

Upitnik je otvorilo ukupno 1089 osoba, od kojih je 541 (49,7%) popunila najmanje 90% upitnika. U pogledu ključnih društveno-demografskih varijabli, uzorak lica koja su popunila barem oko 90% upitnika ne razlikuje se značajno od uzorka ispitanika i ispitanica koji nisu popunili upitnik do kraja. Imajući to u vidu, kako bi prikupljeni podaci bili maksimalno iskorišćeni, obrađeni su i prikazani podaci svih onih koji su odgovorili na dato pitanje.

Od ukupnog broja ispitanika/ca, 67,1% je zaposleno s punim radnim vremenom, 18,6% nezaposleno, 3,1% zaposleno s nepunim radnim vremenom, a 5,6% samozaposleno. Osim toga, 2,5% studira, 1,2% su penzioneri i penzionerke, a 1,9% je obavljalo neplaćeni posao (zvanično nezaposleni). Među osobama koje su u trenutku popunjavanja upitnika

bile zaposlene, 38,4% je radilo u privatnom sektoru, 35,6% u državnoj administraciji, 10,1% u državnim preduzećima u javnom sektoru, a 13,4% u OCD.





Velika većina ispitanika/ca je u vreme popunjavanja ankete živela u gradskoj sredini: nešto više od trećine anketiranih je iz Beograda (35%), više od polovine iz nekog drugog grada u Srbiji, 3% živi na selu, a preostalih 3% je na anketu odgovorilo iz inostranstva. Među anketiranim ženama, 34% živi u glavnom gradu, 60% u nekom drugom srpskom gradu, a 3% u seoskoj sredini. Bilo je i onih (3%) koje su u tom trenutku živlele u inostranstvu, a njihovi odgovori su, kad god je to bilo moguće, odvajani od ostatka uzorka i nisu uključivani u analizu podataka. Što se tiče anketiranih muškaraca, približno 37% živi u glavnom gradu, 56% u nekom drugom gradu, a 7% na selu. Nijedan anketirani muškarac ne živi u inostranstvu.

Kako su analizirani podaci i iz dovršenih i iz nedovršenih upitnika, broj podataka koji nedostaju razlikuje se od promenljive do promenljive.

Statističkim zaključivanjem su nalazi uopšteni sa uzorka na populaciju, i to primenom testova značajnosti. Ovim testovima je utvrđivano da li su odnosi uočeni u uzorku puka slučajnost ili su od važnosti za rezultate istraživanja. S obzirom na to da je anketni uzorak neverovatnosan i da su učesnici/e samodabrani/e, moramo naglasiti da bi nalaze označene kao „statističke značajne“ trebalo posmatrati kao „sugestivne“, a ne kao konačne i uopštive. Statistički testovi su korišćeni kao heuristika da bi se prepoznale „dovoljno velike“ razlike ili korelacije, koje bi istraživački tim mogao komentarisati.

Anketni uzorak je prigodan i nije demografski reprezentativan za čitavo stanovništvo Srbije. Većinu anketiranih čine: žene (85,9%), osobe stare između 30 i 49 godina (62,6%) i s visokom nivoom obrazovanja, budući da 49% ispitanica/ka ima završene osnovne ili master akademske studije. To znači: I) da prikazani postoci ne odražavaju nužno rasprostranjenost pojave u opštoj populaciji u Srbiji, i II) da varijabilnost „uzorkovanih“ iskustava može biti ograničena. Sužena je mogućnost upoređivanja i diferenciranja podataka.

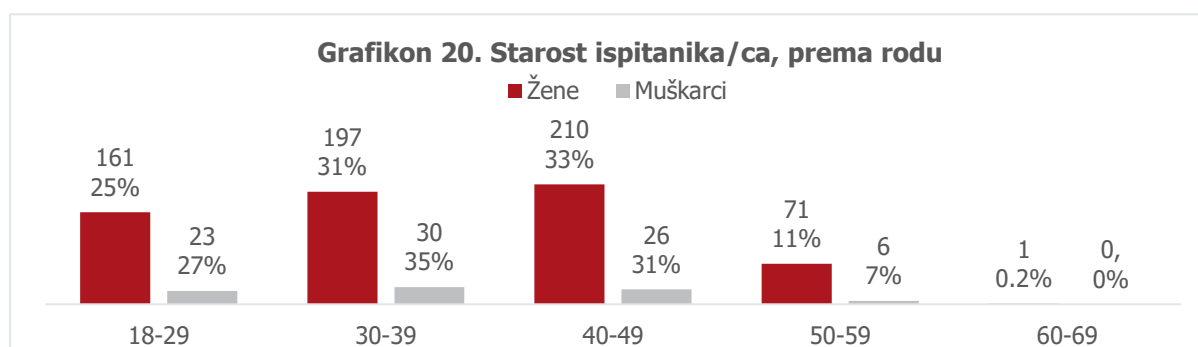
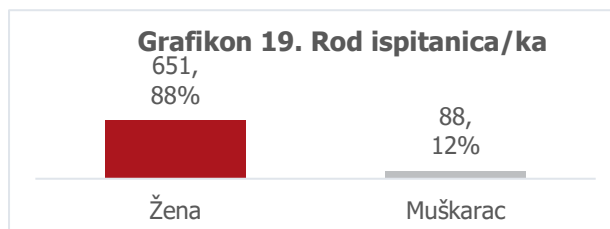
Sve promenljive su ukrštane s rodom, ne samo zato što je to osnovna promenljiva, već i zato što je uzorak izrazito disproporcionalan kad je reč o rodu: 86% ukupnog uzorka i 88% osoba koje su popunile najmanje 90% upitnika bile su žene, što znači da uočene raspodele odgovora u uzorku uglavnom odražavaju odgovore žena.

Izrazito nesrazmeran odnos muškaraca i žena otežava poređenja i ograničava mogućnost utvrđivanja rodno zasnovanih razlika. Gde god je to bilo indikativno, interpretirani su ustanovljeni odnosi (rodno zasnovane razlike), uprkos tome što je zaključivanje „limitirano“ u pogledu uopštavanja.

Demografske karakteristike ukupnog uzorka

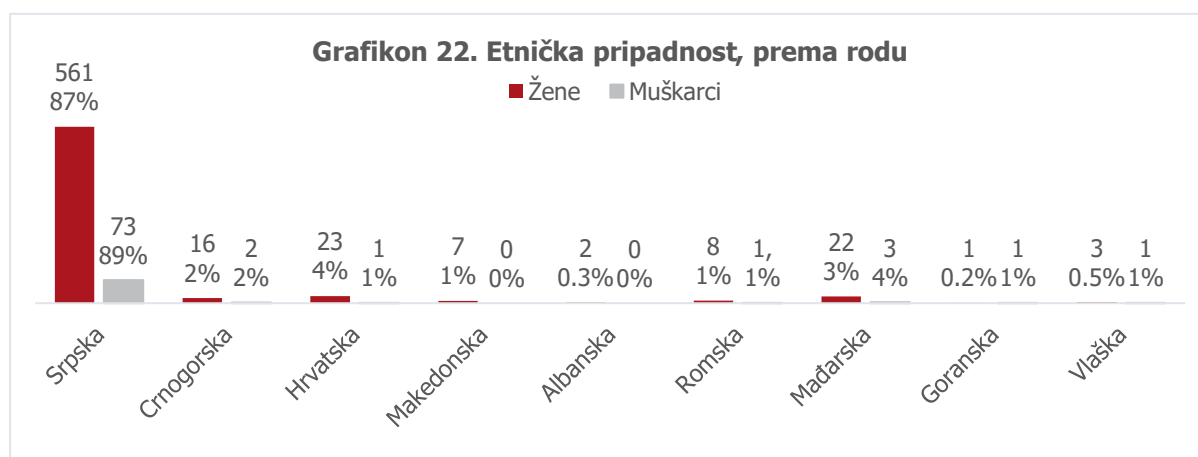
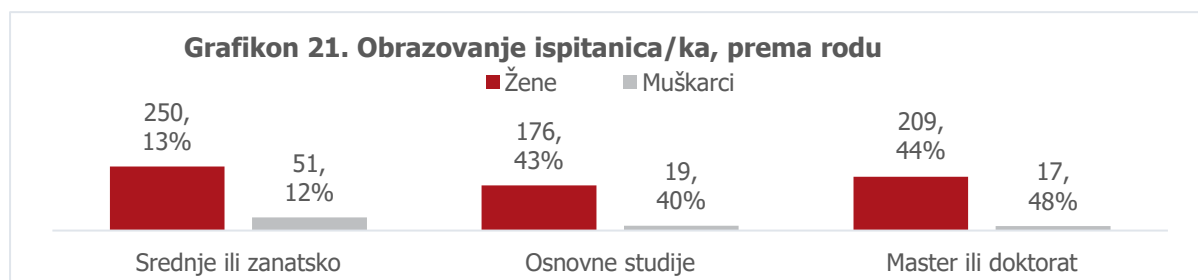
Većina anketiranih su žene (88,1%). Bila je ponuđena opcija da se unese i neki drugi rod, osim muškog i ženskog, ali niko od ispitanika/ce je nije označio, odnosno svi su se izjasnili unutar binarnog rodnog modela.

Više od polovine anketiranih (63%) staro je između 30 i 49 godina.



Više od polovine osoba obuhvaćenih uzorkom (55,2%) ima viši nivo obrazovanja. Svaki četvrti ispitanik/ca nema viši nivo obrazovanja od srednje škole, a 13,1% je završilo strukovne studije.

Više od polovine anketiranih (58,5%) navelo je da je srpske nacionalnosti.



Aneks br. 3: Anketa

Istraživanje o diskriminaciji na radnom mestu

Hvala vam na učešću u ovoj značajnoj anketi, čiji je cilj da se utvrde načini za uspješniju borbu protiv raznih oblika diskriminacije koji se mogu javiti u radom odnosu. Podelom vaših mišljenja i iskustava podržavate identifikaciju akcija koje mogu pomoći u sprečavanju diskriminacije, kao i doprineti poboljšanom pristupu i ostvarivanju pravde u slučaju diskriminacije. Popunjavanje ankete traje oko 10 minuta. Budite sigurni da će svi vaši odgovori biti anonimni. Niko neće znati vaš identitet.

Ako imate bilo kakvih pitanja ili nedoumica u vezi sa anketom, molimo Vas da kontaktirate: Kvinna till Kvinna [<http://thekvinnatillkvinnafoundation.org/>].

Klikom na dugme "u redu" pristajete na učešće u ovom važnom istraživanju. Hvala vam!

Anketa ima 71 pitanja

OPŠTE INFORMACIJE

U kom gradu/mestu trenutno živite ili provodite najviše vremena?

Kojeg ste roda?

Žena
Muškarac
Drugo

Koje godine ste rođeni?

Kojoj etničkoj zajednici pripadate? Ukoliko ne osećate pripadnost samo jednoj zajednici, molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Albanskoj
Srpskoj
Bošnjačkoj
Crnogorskoj
Hrvatskoj
Makedonskoj
Romskoj
Goranskoj
Mađarskoj
Slovačkoj
Vlaškoj
Drugoj (molimo napišete) _____

Koji je najviši stepen obrazovanja koji ste završili?

Osnovna škola ili nezavršena osnovna škola
Srednja škola
Niža ili srednja stručna sprema
Viša stručna sprema
Osnovne akademske studije (Bachelor)
Master studije
Doktorske studije

Koje je vaše trenutno bračno stanje?

Neudata/neoženjen
Veren/a
Udata/oženjen
Razveden/a
U vanbračnoj zajednici

Udovac/udovica

Da li smatrate da imate neku vrstu invaliditeta?

Da

Ne

INFORMACIJE O ZAPOSLENJU

Koji je vaš trenutni radni status?

Zaposlen/a, puno radno vreme

Zaposlen/a, nepuno radno vreme

Samozaposlen/a

Nezaposlen/a, tražim posao

Nezaposlen/a, ne tražim posao

Nezaposlen/a, i dalje se školujem

Zvanično nezaposlen/a, ali obavljam neplaćene poslove van kuće, kao što su poljoprivreda, briga o domaćim životinjama i sl.

U penziji

Drugo (molimo napišite)

Da li se neka od niže navedenih izjava odnosi na vaše iskustvo u prethodnih 10 godina (od 2008. do danas)? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore:

Bio/la sam nezaposlen/a i nisam tražio/la posao

Bio/la sam nezaposlen/a i tražio/la sam posao

Bio/la sam zaposlen/a na nepuno radno vreme

Bio/la sam zaposlen/a na puno radno vreme

Pohađao/la sam školu/studije

Bio/la sam samozaposlen/a

Radio/la sam neplaćeno poljoprivredne radove ili za porodično preduzeće

Gde radite? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće ili poljoprivredne poslove)

Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet ili drugo)

Javno preduzeće - javni sektor

Lokalna organizacija civilnog društva

Međunarodna organizacija civilnog društva

Neko drugo međunarodno telo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i slično)

U kojoj oblasti radite?

Administrativne i pomoćne usluge

Smeštaj i usluge hrane (hotel, restoran)

Poljoprivreda, šumarstvo ili ribolov

Umetnost i zabava

Civilna društva/Ljudska prava/Aktivizam

Građevinarstvo

Obrazovanje

Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacijom

Finansije i osiguranje (banke)

Zdravstvene informacije i komunikacije, uključujući i medije

Proizvodnja (tekstilna industrija uključujući odeće i obuće)

Proizvodnja (drugo)

Vađenje ruda i kamena

Policija, vojska ili obezbeđenje

Stručne, naučne i tehničke delatnosti

Javna administracija ili uprava

Poslovanje nekretninama

Popravka motornih vozila i motocikala

Istraživanje
Socijalni rad
Prevoz i skladištenje
Vodosnabdevanje, kanalizacija, upravljanje otpadom
Trgovina na veliko i malo (prodavnice, trgovine)
Drugo (molimo napišite)

Koliko dugo radite na trenutnom radnom mestu? (#)___ meseci (#)___ godina

Četiri meseca ili manje
5-8 meseci
9-12 meseci
1-3 godine
4-10 godina
11+ godina

Koji opis najviše odgovara vašem trenutnom radnom mestu?

Niži nivo (npr. asistent/kinja, radnik/ca)
Srednji nivo (npr. koordinator/ka)
Viši nivo (npr. menadžer/ka, direktor/ka)
Radim za sebe
Drugo (molimo napišite)

VAŠE MIŠLJENJE

Kada biste bili izloženi diskriminaciji, da li biste znali gde podneti zvaničnu prijavu?

Da
Ne

Kakva je situacija u vašoj zemlji: da li su dole navedene tvrdnje tačne ili netačne ili nemate informacija o tome?

Diskriminacija na radnom mestu zbog toga što je neko žena ili muškarac je nezakonita.

Da
Ne
Ne znam

Ako dođe do ovakvog vida diskriminacije, to treba prijaviti [molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore]:

poslodavcu/ki
Inspektoratu za rad
Instituciji ombudsmena
Policiji
Sudu
Tužilaštvu
Nikome
Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE

Imamo nekoliko pitanja o vašim iskustvima kada je reč o procesu zapošljavanja.

Koliko puta ste bili na razgovoru za posao od 2008. godine do danas?

Nijednom
Jednom
2-5 puta
Više od 5 puta
Ne sećam se

Da li su vam u periodu od 2008. do danas na razgovoru za posao bila postavljena pitanja u vezi sa:

	Da	Ne
Vašim bračnim stanjem		
Vašim planovima za brak		
Brojem dece u tom trenutku		
Planovima da imate dece u budućnosti		
Lekarskim uverenjem da niste u drugom stanju		
Nečim drugim neprikladnim, što nije povezano s vašim sposobnostima, obrazovanjem ili radnim iskustvom (ako jeste, molimo napišete):		

Molimo Vas objasnite:

Da li se od 2008. godine desilo da niste, po vašem mišljenju, dobili posao zbog:

	Da	Ne
Toga što ste žena		
Toga što ste u drugom stanju		
Toga što imate dece		
Toga što ste rekli da planirate da imate dece		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		

	Da	Ne
Toga što ste muškarac		
Toga što očekujete rođenje deteta		
Toga što imate dece		
Toga što ste rekli da planirate da imate dece		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		

UNAPREĐENJE

Da li je poslodavac/ka, prema vašem mišljenju, pružio/la vama i drugim zaposlenima jednake mogućnosti za napredovanje?

Da, sve/i zaposlene/i imaju jednake mogućnosti

Ne, pojedine/i zaposlene/i imaju drugačiji tretman od ostalih

Oboje, u zavisnosti od poslodavca/ke

Ne znam

Da li se desilo da Vaš poslodavac/ka nije uzeo/la u obzir za unapređenje zbog ... (molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore)

Vašeg pola (rečeno vam je, na primer, da to nije posao za ženu/muškarca)

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije

Ličnih preferencija poslodavca/ke

Vaših godina

Vaše religije/vere

Toga gde živite (na primer na selu)

Ne znam

Nije mi se desilo ništa od navedenog

Drugo (molimo napišete):

RADNI USLOVI

Da li vam je nekada bilo uskraćeno pravo da odsustvujete s posla zbog bolovanja, državnog praznika ili godišnjeg odmora?

Da
Ne

Mislite li da je Vaše zdravlje ili bezbednost ugroženo zbog posla?

Da
Ne

SINDIKATI

Da li u vašoj zemlji postoje sindikati koji bi mogli da zastupaju vaše interese?

Da
Ne
Ne znam

Da li ste član/ica nekog sindikata?

Da
Ne

Koliko dobro, prema vašem mišljenju, sindikati zastupaju vaše interese?

Veoma dobro
Dobro
Ni dobro ni loše
Loše
Veoma loše

TRUDNOĆA I PORODILJSKO ODSUSTVO

Da li ste od 2008. godine do sada nekada bili u drugom stanju dok ste bili zaposleni?

Da
Ne

Trenutno sam u drugom stanju ali još uvek nisam uzela porodiljsko odsustvo

Da li vam se desilo da ne dobijate zaradu ili naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva?

Da
Ne

Da li ste se vratili na isto radno mesto nakon poslednjeg porodiljskog odsustva?

Da
Ne

Još uvek sam na porodiljskom odsustvu

Zašto niste? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nisam više želela da radim

Našla sam novi posao

Poslodavac/ka je raskinuo/la radni odnos sa mnom / otpustio/la me je

Istekao mi je ugovor dok sam bila na porodiljskom odsustvu

Poslodavac/ka je odlučio/la da umesto mene zaposli moju zamenu

Nemam nikoga ko bi mogao da brine o deci, a takve usluge su preskupe da bih ih platila

Nisam mogla da nađem posao

Zbog bolesti ili povrede

Drugi razlog (molimo Vas da napišete koji)

Da li je poslodavac/ka vršio/la pritisak na Vas da se ranije vratite s porodijskog odsustva?

Da
Ne

Kada ste se vratili na posao, imali ste:

Više odgovornosti
Manje odgovornosti
Iste odgovornosti kao i ranije

Plata vam je bila:

Veća
Manja
Ista

Radno vreme vam je bilo:

Duže
Kraće
Isto kao i ranije

Kada ste se vratili, kolege/inice ili šef/ica prema vama su se:

Odnosili isto kao i pre nego što ste otišli na odsustvo
Drugačije, zbog toga što ste bili na odsustvu

ODSUSTVO OCA ZBOG ROĐENJA DETETA

Da li bi vam poslodavac/ka dao odsustvo zbog rođenja deteta?

Da, i to **PLAĆENO** odsustvo
Da, ali **NEPLAĆENO** odsustvo
Ne
Ne znam

Da li ste u periodu od 2008. godine do danas postali otac dok ste bili zaposleni?

Da
Ne

Koliko vam je dana odsustva odobrio/la poslodavac/ka?

Kad ste se vratili, kolege/inice ili šef/ica prema vama su se:

Odnosili isto kao i pre nego što ste otišli na odsustvo
Drugačije, zbog toga što ste bili na odsustvu

Mislite li da muškarac treba da ima pravo na duže plaćeno odsustvo zbog rođenja deteta?

Da
Ne
Ne znam

UGOVORI I PLATA

Da li je neko od 2008. do sada tražio da redovno radite bez ugovora (ovo podrazumeva i porodični posao)?

Da
Ne

Da li trenutno imate ugovor?

Da
Ne

Koliko je trajanje vašeg trenutnog ugovora (ili poslednjeg ugovora koji ste imali) u mesecima?

Tri meseca ili manje
4-6 meseci
7-12 meseci
1-3 godine
4 ili više godina
Neograničeno

Na Vašem radnom mestu, ko obično ima duže ugovore?

Žene
Muškarci
Isto za sve
Nije primenljivo (samo žene/muškarci rade na mom radnom mestu)
Ne znam

Da li je od 2008. do danas nekada od Vas traženo da potpišete ugovor o radu, a da vam pre potpisivanja nije bilo omogućeno a pročitate i razjasnite vaša prava, obaveze i odgovornosti?

Da
Ne

U proseku, koliko sati obično radite nedeljno?

1-20
21-40
41-60
Više od 60

Koja je Vaša trenutna zarada - stvarna mesečna primanja (neto u evrima/EUR)?

Manje ili jednako 129 EUR
130 – 170 EUR
171 – 200 EUR
201 – 300 EUR
301 – 400 EUR
401 – 500 EUR
501 – 800 EUR
801 EUR ili više

Da li Vaš poslodavac/ka prijavljuje državnim organima stvarnu platu koju ste primili?

Da
Ne, poslodavac/ka prijavi drugu cifru
Ne znam

Da li vam je poslodavac/ka nekada tražio/la da vratite deo zarade?

Da
Ne

Obično, kako ste nadoknađeni za prekovremeni rad?

Ne dobijam ništa više (samo redovnu platu)
Ja sam plaćen/a za dodatno radno vreme u istoj stopi kao i moja uobičajena zarada
Ja sam plaćen/a za dodatno radno vreme sa većom stopom od moje uobičajene plate
Dobijam slobodno vreme
Ostalo (molimo Vas da napišete)
Nije primenljivo: nikada ne radim prekovremeno

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MESTU

	Da, više puta mi se dogodilo	Da, jednom mi se dogodilo	Ne, nikada mi se nije dogodilo
Korišćenje opscenih seksualnih gestova, šala ili zvukova			
Slanje mejlova ili poruke seksualne prirode (čak i posle radnog vremena)			
Dodirivanje intimnih delove tela zaposlenog/ne (zadnjicu, grudi i sl.)			
Kolega/inica ili nadređeni/a predlaže nekome da ima seksualni odnos sa njim/njom			
Kolega/inica ili nadređeni/a primorava nekoga na seksualni odnos sa njim/njom			

Ko su bile osobe koje su se tako ponašale prema vama?

Žene

Muškarci

I žene i muškarc

Na kom su položaju bile te osobe (molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore):

Na nižem od Vas

Na istom kao i vi

Na višem od Vas

Kome ste rekli? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nikome

Prijatelj/ica, poznanik/ca

Član porodice

Kolega/inica

Moj/a menadžer/ka

Policija

Versko lice

Osoba zvanično zadužena za takve prijave na mom radnom mestu

Neko drugi (molimo Vas da napišete ko):

Iz kog/kojih razloga ste odlučili da ni sa kim ne pričate o toj situaciji? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Bilo me je sramota

Bojao/la sam se da ne ostanem bez posla

Nisam želeo/la

Mislim da to treba sam/a da rešim

Drugo (molimo napišete):

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

Mnoga ponašanja o kojima smo Vas pitali u ovoj anketi mogu se smatrati diskriminacijom. Imajući to u vidu, mislite li da ste nekada bili tretirani drugačije (diskriminirani) zbog toga što ste žena/muškarac?

Da

Ne

Ako ne

Da li imate neki komentar, priču ili primer koji biste voleli podeliti, uključujući i slučajeve diskriminacije koje se možda desilo nekome koga poznajete? Molimo napišite u kratkim crtama.

Ako da

Da li biste mogli detaljno opisati vaše iskustvo (ili iskustva) s diskriminacijom na radnom mestu od 2008. do danas? Bićemo vam duboko zahvalni za svaku informaciju koju podelite s nama. Vaš identitet će ostati anoniman.

U kom sektoru ste radili kada se to desilo?

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće i poljoprivredne poslove)

Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet i dr)

Lokalna organizacija civilnog društva

Međunarodna organizacija civilnog društva

Neko drugo međunarodno telo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i sl.)

Drugo:

Koje institucije ste kontaktirali u vezi sa tim što vam se desilo? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nijednu

Inspektoratu za rad

Policija

Sud

Tužilaštvo

Instituciji ombudsmena

Drugo (molimo napišete)

Šta se dogodilo kada ste prijavili diskriminaciju nadležnom organu?

Nisu me saslušali

Saslušali su me, ali su rekli da ništa ne mogu da urade

Saslušali su me i pokušali da mi pomognu

Bili su vrlo predusretljivi i pomogli su mi da podnesem tužbu

Drugo (molimo napišete)

Da li ste nekada bili deo sudskog postupka u vezi s diskriminacijom na radnom mestu?

Da

Ne

PRAĆENJE

Istraživački tim bi želeo sa ispitanicima obaviti određeni broj intervjua u trajanju od najviše sat vremena. Vaš identitet i informacije bili bi u potpunosti zaštićeni. Takav intervju bi nam pomogao da steknemo znatno bolji uvid u to što se desilo, a potencijalno bi takođe mogao da pomogne vama i osobama sa sličnim iskustvima u budućnosti. Da li biste želeli da učestvujete u intervjuu?

Da

Ne

Molimo Vas da upišete vašu imejl-adresu i broj telefona, kako bismo Vas mogle kontaktirati. Ovi podaci će biti strogo poverljivi.

Telefon:

Imejl adresa:

Hvala vam na vremenu koje ste izdvojili i na doprinosu koji ste dali ovom značajnom istraživanju.

Ovu anketu je napravila mreža organizacija za ženska prava u regionu, uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj ankete, za koji su odgovorne isključivo pomenute organizacije, ne odražava nužno stavove Evropske unije.

Aneks br. 4: Priručnik za obavljanje razgovora

Priručnik za obavljanje razgovora Pravnici, Pravna pomoć, Posrednici

[Potpuniti pre obavljanja razgovora i proveriti na početku]

1. Šifra razgovora: S ___ __ __
2. Ime ispitivača:
3. Datum:
4. Vreme početka razgovora:
5. Vreme završetka razgovora:
6. Mesto (grad):
7. Ime
8. Zvanje
9. E-pošta
10. Broj telefona

Uvod

Zdravo, ja se zovem _____ i ovde sam u ime Kvinna till Kvinna. Hvala Vam što ste pristali na razgovor i da budete deo ovog istraživanja. [Pročitati obrazac za saglasnost, pribaviti saglasnost i ostaviti obrazac za saglasnost ispitaniku].

Demografija

11. Godina rođenja
12. Koliko dugo radite na ovom položaju (godine, meseci)?

Znanje

13. Prvo, da li biste mogli da mi kažete kako Vi lično definišete „diskriminaciju“? [RQIV.3.1]
14. Koje vrste dela biste, na primer, smatrali „diskriminacijom po osnovu roda“? [RQIV.3]
15. U kojoj meri pravni okvir nudi zaštitu ukoliko se javi diskriminacija *zbog* nečijeg roda, odnosno *zato što* je žena ili muškarac? [RQI.1, I.2, IV.3.2]
16. Na osnovu Vašeg mišljenja i iskustva, u kojoj meri je kompletan ili nekompletan pravni okvir u vezi sa diskriminacijom po osnovu roda? Molim objasnite. [RQI.1, I.2]
17. Po Vašem mišljenju, koji uticaj ima institucija Ombudsmana u vezi sa slučajevima diskriminacije na poslu, na osnovu roda? Možete li da razradite? [RQIV.8.]

Stavovi i stanovišta

18. Generalno govoreći, šta vaše misle vaše kolege (uključujući kolege iz drugih institucija koje imaju mandat da se bave datom stvari) o diskriminaciji žena u vezi sa radom? [RQIV.5]
19. Ako žena veruje da je diskriminisana na radu *zato što je žena*, šta bi trebalo da uradi? [RQIV.3]

Usavršavanje

20. Koju ste vrstu obuke pohađali u vezi sa diskriminacijom po osnovu toga da je neko žena ili muškarac? [Potpitanje: Ili konkretno u vezi sa rodnom ravnopravnošću? Kada je poslednji put održana obuka o svakoj od tema, koliko je trajala, na koju temu i ko ju je održao?] [RQIV.3.1.]

Filter: Prijavljeni slučajevi rodno zasnovane diskriminacije

21. Da li ste ikada rešavali predmet diskriminacije žene ili muškarca zbog njegovog roda, a koja je bila u vezi sa radom, od 2008. godine? [RQIV.6]
 - 21.1.1 Da
 - 21.1.2 Ne

[Preskočiti sledeća pitanja ako je odgovor ne i postaviti sledeće pitanje:]

22. Iz kog razloga je po Vašem mišljenju prijavljen ili pokrenut mali broj slučajeva diskriminacije?

Prijavljeni slučajevi diskriminacije po osnovu roda

[Istraživač prati moguće odsustvo svesti/znanja/stavova]

23. Recite mi nešto o predmetima koje ste rešavali?

- 23.1 Ako je odgovor da, koliko otprilike? [RQII.1]
- 23.2 Kog roda su bila lica koja su pretrpela diskriminaciju [ženskog, muškog, oba]? [RQII.2.]
- 23.3 Kog roda je bio navodni izvršilac dela? [RQII.3.]
- 23.4 Da li ste zapazili da li se više diskriminišu ljudi iz neke od sledećih grupa: etnička pripadnost, seksualnost, starost, sposobnost, geografska sredina? Molim objasnite [RQII.4.]
- 23.5 Da li ste videli neki slučaj u kom je postojala tvrdnja o višestrukoj diskriminaciji, poput diskriminacije po osnovu roda i invaliditeta ILI roda i etničke pripadnosti?
- 23.6 Na kakve ste vrste diskriminacije nailazili? [RQII.5.]
- 23.7 Prema Vašem iskustvu, kako su institucije, izuzev Vaše, postupale prema licima koja su pretrpela diskriminaciju zbog roda? Potpitanje: Možete li da navedete neki konkretan primer? Navedite instituciju. [RQIV.7]
- 23.8 Koliko je dugo potrebno, otprilike, da se predmet diskriminacije po osnovu roda na radu reši (uključujući i donošenje presude)? [RQIV.7.1]
- 23.9 Kakvu odluku sud obično donosi? [Potpitanje: Kakve kazne su izrečene, ako jesu?] [RQIV.7.2]

Ako na ovo pitanje nije dat dovoljno detaljan odgovor, postaviti sledeća pitanja i zatražiti detaljan opis slučaja

- 23.10 Da li je sud ikada odlučio da zabrani vršenje aktivnosti koje krše pravo podnosioca ili da primora eliminaciju svih diskriminacionih radnji?
- 23.11 Da li je sud ikada odlučio o naknadi zbog materijalne ili nematerijalne štete? Kakva je bila odluka?
- 23.12 Da li je sud ikada naredio privremene mere u skladu sa Zakonom o parničnom postupku?
- 23.13 Da li je sud ikada naredio kraći rok izvršenja nego što je definisano u Zakonu o izvršnom postupku?

Praksa prikupljanja podataka

- 24. Koje su sadašnje prakse prikupljanja i praćenja podataka koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju u vašoj instituciji?
 - 24.1 [Potpitanje] Koje su prednosti i slabosti prakse prikupljanja podataka vezane za prijavljivanje ovih slučajeva? [RQII.7]
- 25. Da li imate bilo koje druge komentare ili mišljenja koje biste voleli dodati?
- 26. [Istraživač beleži (zapažanje)]

