



Finansira
Evropska Unija

Sufinansira Švedska agencija
za međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

RODNA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA U SRBIJI



Sproveli:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Alianca 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

Nevena Dičić Kostić, Andrea Čolak i Sofija Vrbaški

2022. godina

© Fondacija *Kvinna till Kvinna*, 2022.

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

Autorke: Nevena Dičić Kostić, Andrea Čolak i Sofija Vrbaški

Urednica: Sofija Vrbaški

Izradu i objavljivanje ove publikacije podržala je Evropska unija, a kofinansirala Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju (Sida). Sadržaj publikacije je isključivo odgovornost fondacije *Kvinna till Kvinna* i ne odražava nužno stavove Evropske unije i Side.

Štampa: Copy Centar, Beograd, Srbija.

<https://kvinnatillkvinna.org/>

ZAHVALNICA

Fondacija *Kvinna till Kvinna* želi da izrazi zahvalnost osobama koje su učestvovala u izradi ovog drugog izdanja istraživanja i doprinele analizi rodne diskriminacije na tržištu rada, a to su građanke i građani i predstavnici/-e institucija koji su nam poklonili svoja razmišljanja i vreme. Bez njih ovo istraživanje ne bi bilo moguće: hvala svima koji su s nama podelili svoje lične priče, iskustva i znanje. Fondacija *Kvinna till Kvinna* posebno se zahvaljuje autorki prvog izdanja, Aureliji Đan (konsultantkinja za rodna pitanja, MA), kao i autorkama drugog izdanja, Neveni Dičić Kostić (pravna konsultantkinja, LLM) i Andrei Čolak (konsultantkinja, MA), na uloženom trudu i bezrezervnoj posvećenosti ovom projektu, svim obavljenim razgovorima i analizi podataka, kako bi napisale ovaj izveštaj u kojem su predloženi rezultati istraživanja i koji je dao glas svim intevjuisanim i anketiranim osobama. Posebnu zahvalnost dugujemo Vaski Lehoskoj iz organizacije *Reactor – Research in Action* (Severna Makedonija) za postavljanje *online* ankete, prikupljanje podataka i predan rad na statističkoj analizi podataka korišćenih u ovom izdanju istraživanja. Hvala Dejvidu Džej Džej Rajanu (pravni konsultant, BCL, LLM) na tome što je pregledao odeljak o pravnoj analizi i pomogao u njegovom uobličavanju. Takođe se zahvaljujemo Sofiji Vrbaški (koordinatorka projekta fondacije *Kvinna till Kvinna*, BPAPM, MA), koja je nadgledala istraživanje i dala doprinos izradi i prvog i drugog izdanja ovog izveštaja.

Ovaj projekat ne bi postojao bez konstantne podrške Mreže žena Kosova i njihove inicijative za okupljanjem šest partnerskih organizacija iz Albanije, Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Kosova, Severne Makedonije i Srbije. Ove organizacije su, međusobno se podržavajući, solidarno radile na tome da realizuju važan i jedinstveni projekat posvećen radnim pravima žena u jugoistočnoj Evropi. Fondacija *Kvinna till Kvinna* želi da se zahvali partnerskim organizacijama (Mreža žena Kosova, *Gender Alliance for Development Centre*, Helsinški parlament građana Banja Luka, Centar za ženska prava i *Reactor – Research in Action*) za njihov zajednički rad na osmišljavanju i korišćenju ove metodologije, kako u svakoj zemlji pojedinačno tako i za potrebe regionalne analize. Ovo, drugo izdanje istraživanja deo je združenih napora u okviru tekućeg regionalnog programa „Unapređenje ženskih radnih prava“, koji finansira Evropska unija i kofinansira Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju, a čija je jedna od glavnih aktivnosti i rezultata ovo istraživanje o rodnoj analizi problema i rodne diskriminacije na tržištu rada u regionu.

Hvala Bojani Veselinović na prevodu izveštaja na srpski jezik, kao i predstavnicama Astre – Akcije protiv trgovine ljudima, Viktimološkog društva Srbije, institucije Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Delegacije Evropske unije u Srbiji i sutkinjama građanskih sudova, koje su kao stručne osobe dale povratne informacije o izveštaju i obavile kontrolu njegovog kvaliteta.

SADRŽAJ

SADRŽAJ	5
SKRAĆENICE	1
KRATAK PREGLED	2
UVOD	4
Ciljevi	4
Metodologija	5
PRAVNA ANALIZA	7
Relevantni međunarodni ugovori i instrumenti	7
Ustav Republike Srbije	7
Zakon o radu	8
Ugovor o radu	9
Zaštita majčinstva, porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta	10
Zakon o agencijskom zapošljavanju	11
Zakon o zabrani diskriminacije	12
Diskriminacija u oblasti rada	13
Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije	13
Zakon o rodnoj ravnopravnosti	14
Pol i rod	14
Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje	14
Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja	15
Trudnoća, porodični status i neplaćeni rad	15
Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom	16
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom	16
Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom	16
Strateški okvir rodne ravnopravnosti	17
Institucionalna odgovornost	18
Narodna skupština	18
Vlada	18
Nezavisne institucije	19
Organi sprovođenja zakona	20
Pravosuđe	20
Zaključak	20
SVEST I STAVOVI GRAĐANKI I GRAĐANA O DISKRIMINACIJI	21
Svest i stavovi o rodnoj diskriminaciji	23
Zaključak	26
RASPROSTRANJENOST DISKRIMINACIJE I ISKUSTVA	27
Opšta rasprostranjenost rodne diskriminacije	27
Načini na koje se sprovodi rodna diskriminacija	28
Diskriminacija prilikom zapošljavanja i napredovanja na poslu	29
Diskriminacija u vezi sa bračnim i porodičnim statusom	31
Diskriminacija na osnovu starosnog doba	34
Ugovori i zarada	34
Trajanje ugovora o radu	35
Radno vreme	35
Seksualno uznemiravanje na radnom mestu	36

Oblici diskriminacije	40
Rodna diskriminacija osoba s drugačijim sposobnostima	40
Rodna diskriminacija LGBTQIA+ osoba	41
Rodna diskriminacija romskog stanovništva	43
Zaključak	45
INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU	46
Sudska zaštita	46
Sudska statistika	46
Znanje, stavovi i iskustva sutkinja i sudija u vezi s rodnom diskriminacijom	50
Analiza sudskih odluka o diskriminaciji na radu i u vezi s radom	52
Presude o rodnoj diskriminaciji	53
Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	53
Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova	58
Inspektorat za rad	60
Radnički sindikati	63
OCD	65
Poslovni sektor	69
Zaključak	69
UTICAJ KOVIDA-19	70
OPŠTI ZAKLJUČCI I ZAPAŽANJA	74
PREPORUKE	76
Pravosuđe	76
Inspektorat za rad	76
Nezavisne institucije i drugi državni organi	76
Radnički sindikati	77
OCD i pružaoci/-teljke pravne pomoći	78
Poslodavci/-ke u javnom i privatnom sektoru	78
LITERATURA	79
ANEKSI	84
Aneks 1: Metodologija	84
Aneks 2: Demografski podaci o uzorku	90
Aneks 3: Instrument ankete	92
Aneks 4: Primer Priručnika za obavljanje razgovora	104
Aneks 5: Logistička regresija za ispitivanje verovatnoće seksualnog uznemiravanja	106

SKRAĆENICE

Agencija	Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova
ESLJR	Evropski sud za ljudska prava
EU	Evropska unija
Inicijativa A 11	A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava
IR	Inspektorat za rad
KZ	Krivični zakonik
LGBTQIA+	Lezbejke, gejevi, biseksualne, trans, kvir, interseksualne i aseksualne osobe i svi drugi rodni i seksualni identiteti
MOR	Međunarodna organizacija rada
OCD	Organizacija/-e civilnog društva
ODS	Osoba/-e s drugačijim sposobnostima
OEBS	Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju
Ombudsman	Zaštitnik građana Republike Srbije
Institucija Poverenika	Poverenik za zaštitu ravnopravnosti
RD	Rodna diskriminacija
Savetodavni odbor	Savetodavni odbor za Okvirnu konvenciju za zaštitu nacionalnih manjina
UN	Ujedinjene nacije
ZRR	Zakon o rodnoj ravnopravnosti
ZZD	Zakon o zabrani diskriminacije

KRATAK PREGLED

Ovaj izveštaj ispituje rodnu diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja i deo je regionalne inicijative koja se bavi analizom ovog pitanja u šest zemalja Zapadnog Balkana, a koju podržava Evropska unija (EU) i kofinansira Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju. Cilj istraživanja je bio da se prikupe informacije o nedostacima relevantnog pravnog okvira, rasprostranjenosti i prirodi rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, učestalosti podnošenja pritužbi i odnosu institucija prema takvim slučajevima. Istraživanje je, između ostalog, trebalo da posluži kao osnova za planiranje aktivnosti fondacije *Kvinna till Kvinna* i njenih partnerskih organizacija. Prvi put je sprovedeno 2018. godine (objavljeno 2019. godine), a ponovljeno je 2021. godine (objavljeno 2022. godine) korišćenjem iste metodologije, koja je podrazumevala kombinovanje pregleda postojeće literature, *online* ankete i intervjua, uz dodatni fokus na pandemiju kovida-19 i njen uticaj na ovo pitanje.

Na prvi pogled reklo bi se da je pravni i politički okvir u vezi sa rodnom diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji prilično sveobuhvatan. Ustav sadrži prilično opsežne zaštitne odredbe i postoji nekoliko zakona koji se konkretno bave rodnom diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja. Međutim, mnogo je zakona koje je potrebno izmeniti i/ili dopuniti kako bi bili u skladu sa standardima EU. Potrebno je nekoliko amandmana radi usaglašavanja Zakona o radu s direktivama EU i unapređenja rodne ravnopravnosti. Srpsko zakonodavstvo treba uskladiti i sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, posebno kada je reč o roditeljskom odsustvu i porodijskom bolovanju. Kako je naznačeno u prvom izdanju, nedostatak primera iz sudske prakse otežava analizu sprovođenja zakona. Srpske institucije mogu da iskoriste pravni okvir EU da upotpune srpske zakone i propise.

Pandemija kovida-19 uticala je na brojne aspekte rada, pa su prvobitnoj anketi dodata pitanja u vezi s pandemijom kako bi se ispitali njeni efekti na radna prava, kao i da li u tom pogledu postoje razlike u iskustvima žena i muškaraca. Iako je anketu popunilo manje osoba nego prvi put, prikupljeni odgovori otkrivaju da je većina ispitanica/-ka svesna da je rodna diskriminacija protivzakonita. Prikupljeni podaci, međutim, ne ukazuju na to da je u periodu od 2018. godine do danas došlo do podizanja svesti i otkrivaju da svaka deseta anketirana osoba ne zna kome treba prijaviti rodnu diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja. Informisanost o tome gde treba prijaviti rodnu diskriminaciju i dalje je, kao i u prvom izdanju, na niskom nivou, što je verovatno jedan od razloga zašto se ovakvi slučajevi retko prijavljuju. Ostali faktori su bojazan zaposlenih da neće ostati anonimni, strah da će izgubiti posao, birokratske procedure, poteškoće s dokumentovanjem slučajeva i, u pojedinim slučajevima, nepoverenje u institucije.

Institucije zadužene za bavljenje rodnom diskriminacijom na tržištu rada i dalje nemaju podatke o njenoj učestalosti. Kao i prilikom prvog istraživanja, prikupljeni i analizirani podaci ukazuju na to da rodna diskriminacija postoji, pogotovo u pogledu zapošljavanja, napredovanja na poslu, porodijskog odsustva i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Rezultati ankete upućuju na zaključak da su rodnoj diskriminaciji posebno izložene žene zaposlene u privatnom sektoru.

Niska stopa prijavljivanja i dalje predstavlja problem u borbi protiv rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Još uvek nema dovoljno sudske prakse, a sudije i sutkinje retko su upućene u relevantne zakonske propise. Inspektorke i inspektori rada, iako uglavnom upućeni u Zakon o radu, imali su tek mali broj slučajeva diskriminacije i čini se da rodnu diskriminaciju nisu smatrali prioritetom, a bilo je i prijava neprikladnog postupanja pojedinih inspektora/-ki. Mali broj slučajeva imala je i institucija Ombudsmana, čije su predstavnice i predstavnici pokazali visok nivo znanja o relevantnom pravnom okviru. Radnički sindikati bi trebalo da zastupaju prava radnika i radnica, ali znanje pojedinih njihovih predstavnika/-ca o rodnoj diskriminaciji je ograničeno, što je, u kombinaciji s minimalnim znanjem zaposlenih o

sidnikatima ili nepoverenjem u iste, verovatno dovelo do ograničene podrške koju pružaju zaposlenima kada je reč o rešavanju pitanja rodne diskriminacije. Predstavnice i predstavnici civilnog društva koji se bave ovom oblašću uglavnom su upućeni u pravni okvir, ali mali je broj slučajeva u čije su rešavanje bili direktno uključeni.

I ovim izdanjem je, kao i prvim, ustanovljeno da je seksualno uznemiravanje na radnom mestu ozbiljan problem, pri čemu je broj žrtava neuporedivo veći među ženama nego među muškarcima. Ovo izdanje istraživanja, bez obzira na to što je u njemu učestvovalo manje osoba, a posebno manje muškaraca, pokazalo je da većinu onih koji su bili izloženi seksualnom uznemiravanju na radnom mestu čine žene. U periodu između dva izdanja ovog istraživanja institucije se nisu na odgovarajući način bavile ovim pitanjem i nije primećen pomak ka ublažavanju ovog problema. Rod i dalje ima značajnu ulogu pri odabiru zaposlenih za unapređenje, budući da je svaka deseta ispitanica odgovorila da nije dobila unapređenje zbog rodne pripadnosti, dok je isti slučaj prijavio samo jedan muškarac.

U Srbiji je literatura na temu rodne diskriminacije osoba s drugačijim sposobnostima, pripadnicama/-ima etničkih manjina i osoba različitih rodnih identiteta i seksualnih orijentacija na tržištu rada još uvek ograničena. Ova publikacija je nastojala da prikupi istraživanja objavljena u periodu između prvog i drugog izdanja na temu pomenutih osnova diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, kako bi ista mogla da posluže, između ostalog, kao referenca i bibliografija. Izveštaj završavamo posebnim preporukama za relevantne aktere.

UVOD

Izveštaj ispituje rodnu diskriminaciju, koja se definiše kao diskriminacija kojoj je osoba izložena zbog svoje rodne pripadnosti. To je diskriminacija na osnovu roda, do koje dolazi zato što je neko žena, muškarac ili pripada nekom drugom rodnom identitetu.¹ Rodna diskriminacija pogađa i žene i muškarce, s tim što su joj, kako otkrivaju nalazi ovog izveštaja, češće izložene žene. Fokus izveštaja je, stoga, na rodnoj diskriminaciji koja pogađa žene. Da bi bilo jasno ko je predmet rodne diskriminacije, biće naznačeno da li je reč o diskriminaciji žena ili diskriminaciji muškaraca.

Istraživanje nastoji da doprinese planiranju budućih aktivnosti javnog zagovaranja i povećanju informisanosti u cilju smanjenja učestalosti rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Fondacija *Kvinna till Kvinna* sprovela je ovo istraživanje u Srbiji u tesnoj saradnji sa ženskim organizacijama civilnog društva (OCD) iz još pet zemalja Zapadnog Balkana, u okviru zajedničke akcije pod nazivom „Unapređenje radnih prava žena“, koja se bavi analizom rodne diskriminacije na tržištu rada u šest zemalja Zapadnog Balkana, a koju podržava Evropska unija (EU) i kofinansira Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju. Ovo je drugo izdanje istoimenog istraživanja koje je Fondacija *Kvinna till Kvinna* sprovela 2018, a koje je objavljeno 2019. godine.

Ciljevi

Cilj istraživanja je bio da ispita rodnu diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji. Istraživanje je, konkretno, nastojalo da pronađe odgovore na sledeća pitanja:

- Koliko je potpun pravni okvir i u kojoj meri je usklađen s relevantnim direktivama EU i adekvatnim merama zaštite? Šta nedostaje?
- Koliko je slučajeva rodne diskriminacije na radu i u vezi s radom prijavljeno različitim institucijama u periodu od 2018. do 2020. godine? Koje su sličnosti i razlike sa

Uokvireni tekst 1.

Rodna socijalizacija i diskriminacija

Rodna diskriminacija kao društveni fenomen proizilazi iz duboko ukorenjenih društveno-kulturnih stereotipa i predrasuda u vezi sa rodom. Pojam „stereotip“ obično označava „ustaljeno uverenje o osobinama, svojstvima i karakteristikama određene društvene grupe“², dok je pojam „predrasuda“ obojen emocijom koja se javlja prilikom interakcije s pripadnicama/-ima različitih društvenih grupa i označava pristrasan stav o određenoj grupi zasnovan na stvarnim ili percipiranim karakteristikama.³ Stereotipi i predrasude utiču na to kako društvo pripisuje određene rodne uloge ženama i muškarcima, odnosno na to da se muškarci i žene ne doživljavaju kao različiti samo u biološkom smislu, već društvo od njih očekuje i da imaju različite društvene uloge u različitim aspektima života. Osim što uslovljavaju uloge žena i muškaraca u domaćinstvu, stereotipi i predrasude utiču i na druge sfere života, kao što je, recimo, odabir studija, što obično utiče na izbor zanimanja kasnije u životu.

¹ 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.

² Colella, A.J. and Kind, E.B. *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, New York, 2018.

³ *Ibid.*

slučajevima prijavljenim u periodu od 2008. do 2017. godine, analiziranim u prvom izdanju?

- Koji su razlozi malog broja prijavljenih slučajeva i/ili podnetih pritužbi? U vezi sa tim, koliko su ljudi svesni različitih oblika diskriminacije, da li znaju kome ih treba prijaviti i u kojoj meri se ta svest u međuvremenu promenila?
- Kako se nadležne institucije odnose prema slučajevima diskriminacije i kako se taj odnos u međuvremenu promenio, ako se uopšte promenio?

Metodologija

Radi pronalaženja odgovora na gorepomenuta pitanja i utvrđivanja promena do kojih je došlo između prvog izdanja izveštaja i ovog, drugog izdanja, fondacija *Kvinna till Kvinna* je u periodu od februara do jula 2021. godine sprovela istraživanje primenom iste metodologije, kako bi se nalazi mogli uporediti. Istraživanje je podrazumevalo korišćenje kombinovanih metoda istraživanja. Najpre su pravnom analizom ispitani i procenjeni važeći antidiskriminacioni zakoni i propisi u Srbiji, što je obuhvatilo i utvrđivanje nedostatka u pogledu usaglašenosti 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 objavljene između 2019. i 2021. godine. 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, razgovarano je sa ukupno 31 osobom, i to sa predstavnicama/-ima nadležnih institucija, sindikata, poslovnog sektora, OCD i osobama koje su doživele rodnu diskriminaciju na radu ili u vezi sa radom, odabranim uzorkovanjem maksimalnih varijacija. Tom prilikom korišćen je vodič za polustrukturirani intervju (videti Aneks 1) u cilju analize njihovog znanja, svesti i iskustava u pogledu rodne diskriminacije na tržištu rada. Obavljeni su i detaljniji intervjui s licima koja su pretrpela rodnu diskriminaciju u vezi s radom i anketiranim osobama koje su se dobrovoljno prijavile da budu intervjuisane, kako bi se stekao bolji uvid u njihova iskustva.

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 mejling lista, mreža OCD, društvenih mreža i povećanja vidljivosti objava na Fejsbuku. Upitnik je ukupno otvorilo 1380 osoba, pri čemu su 484 osobe popunile barem 90% ankete (91% žena i 9% muškaraca). Poređenja radi, u okviru polaznog istraživanja sprovedenog tri godine ranije, upitnik je otvorilo ukupno 1089 osoba, a barem 90% ankete popunila je 541 osoba (86% žena i 15% muškaraca). Kao što je bio slučaj i s prvim izdanjem, anketirane osobe su bile starosti od 15 do 64 godine, što je zakonski starosni okvir za radno sposobno stanovništvo u skladu sa smernicama Eurostata. Kako se broj odgovora razlikovao od pitanja do pitanja, pri obradi rezultata je uz svako pitanje naznačen broj odgovora („N”).

Značajno istraživačko ograničenje predstavlja činjenica da ova anekta nije reprezentativna za čitavu populaciju jer je podrazumevala prigodan uzorak – osobe odabrane da u potpunosti popune upitnik ili ne. Slučajno uzorkovanje nije bilo moguće zbog toga što bi iziskivalo ulaganje značajnih resursa, kao i zbog opšte situacije uzrokovane koronavirusom. Stoga, čitateljke i čitaoci treba da imaju u vidu da nalazi, iako zanimljivi i ilustrativni, nisu nužno demografski reprezentativni. Osim toga, s obzirom na nereprezentativnost uzorka, malu

veličinu uzorka i homogenost ispitanica/-ka, bilo je teško analizirati statističke odnose, kao što su odnosi između odgovora i roda, starosti, lokacijom ili etničke pripadnosti. Povezanost s rodom (razlike između žena i muškaraca obuhvaćenih uzorkom) ispitana je hi-kvadrat testom (2x2), odnosno izražena koeficijentom kontingencije u slučajevima gde druga promenljiva ima više od dve kategorije. Svaki navod u vezi s nalazima istraživanja opisan pojmom „značajan“ podrazumeva statističko testiranje obavljeno s pozdanošću na nivou značajnosti od 0,05. Ipak, imajući u vidu ograničenja prigodnog uzorkovanja, takve rezultate treba tumačiti kao sugestivne, a ne kao konačne i ni na koji način uopštive.

Analizirani su i kvalitativni i kvantitativni podaci, a analizu je sproveo istraživački tim koji je brojao tri članice. Istraživanje je, dakle, podrazumevalo triangulaciju istraživačica, metoda i izvora, sa ciljem da se poveća validnost rezultata. Sa istim ciljem obavljene su i provere sa učesnicama/-ima, pretežno u vidu evaluacije od strane stručnih osoba. Ovaj izveštaj je ograničen na opseg i vremenski okvir prikupljanja podataka i periode pisanja izveštaja, zbog čega sadrži ograničenja (kompletan spisak ograničenja dat je u Aneksu 1).

PRAVNA ANALIZA

U ovom odeljku dat je kratak pregled pravnog okvira u vezi s rodnom diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji, kako bi se odgovorilo na sledeće pitanje: „Koliko je potpun pravni okvir i u kojoj meri je usklađen s relevantnim direktivama EU i adekvatnim merama zaštite?“ U tu svrhu analizirani su postojeći antidiskriminacioni zakoni i propisi, uključujući primenljive međunarodne zakone, sporazume i konvencije, kao i Ustav Republike Srbije i zakone koji se odnose na radna prava i rodnu ravnopravnost. Pregledom su obuhvaćeni koncepti diskriminacije, postojeći mehanizmi za otklanjanje ili ublažavanje diskriminacije, načini prijave diskriminacije i obaveze nadležnih institucija u pogledu rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Relevantni međunarodni ugovori i instrumenti

Srbija je potpisala i ratifikovala gotovo sve relevantne međunarodne ugovore Ujedinjenih nacija (UN) i Saveta Evrope koji za cilj imaju suzbijanje diskriminacije i unapređenje rodne ravnopravnosti, među kojima su:

- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, zajedno sa Evropskom konvencijom o ljudskim pravima, uključujući Protokol 12;
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, uz Fakultativni protokol o mehanizmima za podnošenje pojedinačnih predstavki;
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima;
- Konvencija protiv torture i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka i kazni;
- Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije;
- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, uz Fakultativni protokol u vezi s pojedinačnim predstavkama i istražnim postupkom;
- Konvencija o pravima deteta, uz Fakultativni protokol o prodaji dece, dečjoj prostituciji i dečjoj pornografiji;
- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativni protokol o proceduri za podnošenje pojedinačnih predstavki;
- Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (poznata i pod nazivom „Istanbulska konvencija“);
- Revidirana evropska socijalna povelja;
- Međunarodna organizacija rada (u daljem tekstu „MOR“) C100 – Konvencija o jednakom nagrađivanju;
- MOR C111 – Konvencija o diskriminaciji (u pogledu zaposlenja i zanimanja);
- MOR C156 – Konvencija o radnicima s porodičnim obavezama; i
- MOR C183 – Konvencija o zaštiti materinstva.

Ustav Republike Srbije

Ustav Republike Srbije⁴, koji je stupio na snagu 2006. godine, uspostavlja rodnu ravnopravnost kao jedno od temeljnih ustavnih načela i obavezuje državu da razvija politiku jednakih mogućnosti.⁵ Ustavom se takođe jemče neposredna primenljivost međunarodnih

⁴ Ustav Republike Srbije (Službeni glasnik RS br. 98/2006).

⁵ Član 15. Ustava RS (Službeni glasnik RS br. 98/2006).

ugovora iz oblasti ljudskih i manjinskih prava i tumačenje odredbi o ljudskim i manjinskim pravima saglasno važećim međunarodnim standardima i praksi međunarodnih institucija.⁶

Jednakost pred zakonom i zabrana diskriminacije imenuju se kao osnovna načela u ostvarivanju ljudskih prava. Zabranjuje se kako neposredna tako i posredna diskriminacija i navodi se po kom osnovu, a jedan od njih je pol (član 21). Zabrana diskriminacije, međutim, sadrži otvorenu klauzulu, što znači da je zabranjena diskriminacija po bilo kom osnovu, uključujući i one koji nisu eksplicitno navedeni, kao što su rod, rodni identitet i seksualna orijentacija. Dopuštaju se afirmativne mere radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

Ustavni sud je u svojoj praksi u nekoliko navrata izrazio stanovište da zabrana diskriminacije nije samostalno pravo, već načelo u sprovođenju drugih ljudskih i manjinskih prava sadržano u Ustavu.⁷ U oblasti rada ta prava obuhvataju pravo na rad (član 60), zabranu prinudnog rada i ekonomskog iskorišćavanja lica koja su u nepovoljnom položaju (član 26) i posebnu zaštitu porodice, majke, samohranog roditelja i deteta (član 66).

Pravo na rad jemči dostupnost svih radnih mesta svima pod jednakim uslovima i podrazumeva, između ostalog, pravo na dostojanstvene, bezbedne i zdrave uslove rada, pravičnu naknadu za rad i pravnu zaštitu. Tih prava se niko ne može odreći. Žene, omladina i osobe s drugačijim sposobnostima (ODS) uživaju posebnu zaštitu na radu i posebne uslove rada, u skladu sa članom 60.

U kontekstu kolektivnog prava nacionalnih manjina, Ustav jemči jednakost pri zapošljavanju i srazmernu zastupljenost u državnim organima i javnim službama.⁸

Zakon o radu

Zakon o radu uređuje sva prava i obaveze koji proizilaze iz radnog odnosa i jemči minimum prava svih radnica i radnika. Njime su regulisana pitanja u vezi s radnim uslovima i zaradom, kao što su minimalna zarada, zabrana diskriminacije, maksimalni broj radnih sati, dnevni odmor i minimalna dužina trajanja godišnjeg odmora.

Zakonom o radu zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje 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.⁹

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:¹⁰

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; i
5. otkaz ugovora o radu.

Članom 21. Zakona o radu zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Uznemiravanje je definisano kao 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

⁶ Ustav RS, član 18. stav 2 (Službeni glasnik RS br. 98/2006).

⁷ Odluka Ustavnog suda UŽ 2753/2016, od 10. septembra 2018.

⁸ Član 77. Ustava RS (Službeni glasnik RS br. 98/2006).

⁹ Videti član 18. Zakona o radu (Službeni glasnik RS br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka Ustavnog suda i 113/2017).

¹⁰ Videti član 20. Zakona o radu (Službeni glasnik RS br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka Ustavnog suda i 113/2017).

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“. Rodni identitet kao lično svojstvo povezano sa zabranom diskriminacije ne navodi se u izmenama i dopunama ovog zakona ni iz 2014. ni iz 2017. godine.¹¹

U skladu sa Zakonom o radu, kao i zaštitom od diskriminacije propisanom Zakonom o zabrani diskriminacije, zaposleno lice ima pravo da:

- 1) podnese pritužbu instituciji Poverenika za zaštitu ravnopravnost, u čiju nadležnost spadaju sprečavanje svih oblika, načina i slučajeva diskriminacije, praćenje sprovođenja antidiskriminacionih propisa, predlaganje mera organima javne uprave, unapređenje poštovanja i zaštite ravnopravnosti;
- 2) pokrene postupak pred nadležnim sudom.

Prema Zakonu o radu i Zakonu o zabrani diskriminacije u Republici Srbiji, zaposleno lice može pritužbu podneti odmah po doživljenoj diskriminaciji, bez prethodnog pokretanja internog postupka. Zakonom o radu je propisano da se teret dokazivanja prebacuje sa tužioca na tuženog u slučaju da je tužilac učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija, što važi i za slučajeve uznemiravanja (član 23).

Ugovor o radu

Prema Zakonu o radu, svako zaposleno lice mora imati potpisan ugovor o radu, koji se može zaključiti na neodređeno ili određeno vreme, pri čemu se ugovorom na neodređeno vreme smatra ugovor u kom nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje (član 31). Članom 37. utvrđeno je da se ugovor na određeno vreme sa zaposlenim može zasnovati za period koji, sa prekidima ili bez prekida, ne može biti duži od dvadeset i četiri meseca, bez obzira na broj potpisanih ugovora i eventualne promene opisa poslova u okviru tog perioda.

U slučaju da je prekid radnog odnosa kraći od 30 dana, uračunava se u navedeni period od 24 meseca. U slučaju da zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, radni odnos zasnovan na određeno vreme preinačava se u radni odnos na neodređeno vreme (član 37). Za vreme ugovornog perioda, lica zaposlena po ovom osnovu imaju ista prava i obaveze kao lica zaposlena na neodređeno vreme, što obuhvata i pravo poslodavca na otkaz ugovora.

Članom 20. zabranjena je diskriminacija u odnosu na otkaz ugovora o radu. U članu 187. navodi se da poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta. U navedenim slučajevima rok za koji je ugovorom zasnovan radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Iako su prema Zakonu o radu radni odnos zasnovan na određeno vreme i radni odnos zasnovan na neodređeno vreme podjednako prihvatljivi, odredbe su formulisane tako da impliciraju da ugovor zasnovan na određeno vreme treba biti izuzetak i da se može zaključiti samo u izuzetnim i precizno utvrđenim okolnostima (član 37), kao što su sezonski poslovi, rad na projektima ili privremeno povećanje obima posla.

U praksi, međutim, ugovori zaključeni na određeno vreme nisu izuzetak i doprinose neizvesnosti i ranjivosti na tržištu rada.¹² Po isteku dve godine veliki broj poslodavki i poslodavaca angažuje zaposlene bez zasnivanja radnog odnosa, putem ugovora o

¹¹ ERA - LGBTI Equal Rights Association for Western Balkans and Turkey, et al. *Written Contribution on the Position of LGBTI Persons to the 3rd Cycle of the Universal Periodic Review of Republic of Serbia*, 2020, na: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/UPR/NGOsMidTermReports/ERA-3rd-Serbia.pdf>.

¹² I. Sekulović, S. Bradaš, N. Vučković, *Crveni alarm za radna prava*, fondacija Centar za demokratiju, 2020, dostupno na: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-2020-crveni-alarm-za-radna-prava.pdf>.

privremenim i povremenim poslovima (član 197) i ugovora o delu (član 199).¹³ Takav vid angažmana je u potpunosti fleksibilan i radnicama/-ima ne obezbeđuje ista zakonska prava kao regularno zaposlenima.

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

Zaštita majčinstva, trudnica i porodice regulisana je Zakonom o radu i Zakonom o finansijskoj podršci porodici s decom.

Zakonom o radu definisani su porodiljsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta. Porodiljsko odsustvo podrazumeva odsustvo zbog trudnoće i porođaja, koje počinje najranije 45, a najkasnije 28 dana pre termina za porođaj, i traje do navršena tri meseca od dana porođaja. Odsustvo sa rada radi nege deteta počinje po isteku porodiljskog odsustva (član 94). Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta traju ukupno godinu dana za prvo i drugo dete, a dve godine za treće i svako naredno novorođeno dete.

Odsustvo oca nije eksplicitno niti sveobuhvatno uređeno zakonom, ali propisano je da otac može iskoristiti pravo na porodiljsko odsustvo samo u izuzetnim okolnostima: ako majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da brine o detetu (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr). Ovo pravo otac ima bez obzira na to da li je majka zaposlena ili nezaposlena (član 94). Kasnije otac može odsustvovati sa rada radi nege deteta na isti način kao i majka; jednogodišnje odsustvo radi nege deteta može se preneti na oca i može se koristiti bez ikakvih ograničenja (član 94. stav 6) i pod istim uslovima.

Ako majka ispunjava uslove za odlazak na novo porodiljsko odsustvo, a još uvek joj nije isteklo odsustvo sa rada radi posebne nege prethodnog deteta (koje može trajati najduže do navršenih pet godina života deteta), otac ima pravo da uzme odsustvo radi posebne nege za prethodno dete.¹⁴ To znači da u posebnim okolnostima majka može u isto vreme da otvori porodiljsko odsustvo.

Kada je reč o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, Srbija je preduzela umerene korake ka usaglašavanju zakonodavstva sa standardima EU. Jedan od glavnih nedostataka Akcionog plana Srbije za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje¹⁵ je to što ne predviđa mere za usklađivanje zakona i propisa s novom Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja usvojenom 2019. godine.¹⁶ Ovom direktivom se, na primer, uvodi pravo zaposlenog lica koje je roditelj detetu starom do osam godina na posebne uslove rada radi nege deteta, koji podrazumevaju mogućnost prilagođavanja organizacije rada, između ostalog, putem rada na daljinu, skraćenog radnog vremena i rada s fleksibilnim radnim vremenom.¹⁷

Za vreme porodiljskog odsustva zaposlenoj majci, odnosno ocu deteta, država isplaćuje naknadu zarade, koja se utvrđuje na osnovu visine zarade u vreme odlaska na odsustvo i vezanih meseci rada. Kako je utvrđeno Zakonom o finansijskoj podršci porodici s

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Videti član 12. Zakona o finansijskoj podršci porodici s decom (Službeni glasnik RS br. 86/201913/2017, 50/2018).

¹⁵ Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>.

¹⁶ Direktiva (EU) 2019/1158.

¹⁷ Sekulović, I. *Kako uspostaviti ravnotežu između poslovnog i privatnog života u eri rada na daljinu*, fondacija Centar za demokratiju, 2020, na: <http://www.centaronline.org/sr/dogadjaj/12179/kako-uspostaviti-ravnotezu-izmedju-poslovnog-i-privatnog-zivota-u-eri-rada-na-daljinu>.

decom¹⁸, majke ostvaruju pravo na pun iznos naknade ukoliko su prethodno radile 18 vezanih meseci.¹⁹

Porodiljsko odsustvo uzima se u obzir pri obračunu penzije. U slučaju da je detetu potrebna posebna nega, po isteku porodiljskog odsustva jedan od roditelja ima pravo da uzme odsustvo s posla ili da radi pola radnog vremena dok dete ne navrší pet godina života, na račun poslodavca.

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 nije razjašnjeno da li aneks mora biti unapred predviđen ugovorom ili može biti uveden jednostrano za vreme odsustva.

Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života utvrđen je minimum zahteva u cilju „unapređenja pristupa“ porodičnom odsustvu i fleksibilnoj organizaciji rada i posledičnog „poboljšanja u pogledu zapošljavanja žena i porodične ekonomske stabilnosti“.²⁰ Značajno je da, kada je reč o zakonskim merama, zemlje članice EU imaju pravo da postave veće standarde od onih što su navedeni u Direktivi. Ovo je važno za Srbiju, gde je zakonski propisano veoma velikodušno plaćeno porodiljsko i odsustvo radi nege deteta u trajanju od 12 meseci za prvo i drugo dete, odnosno 24 meseca za treće i svako naredno dete. Osim toga, Zakon o radu Republike Srbije već predviđa mogućnost odsustva oca kako radi nege deteta tako i u posebnim okolnostima utvrđenih zakonom. Usklađivanje sa zakonima i propisima EU, bilo da do njega dođe u pretpristupnom periodu ili nakon pristupanja EU, neće stoga uticati na smanjenje beneficija koje imaju za cilj podsticanje rađanja, već će se prvenstveno odnositi na obavezno odsustvo oca, staratelje i negovatelje i rad s nepunim radnim vremenom.²¹

Kako istopolni brakovi u Srbiji još uvek nisu zakonski priznati, srpsko zakonodavstvo ne predviđa prava roditelja istog pola.²² Iako Ustav Republike Srbije jemči posebnu zaštitu samohranom roditelju u skladu sa Zakonom²³, samohrano roditeljstvo nije precizno definisana kategorija u domaćem pravnom sistemu. Pojedini propisi sadrže odredbe kojima se regulišu prava ili pitanja od značaja za samohrane roditelje, ali ne postoji jedinstvena pravna definicija ovog pojma, što znači da u praksi postoje različita poimanja toga ko se smatra samohranim roditeljem. Zakon o radu i Zakon o finansijskoj podršci porodici s decom propisuju posebnu zaštitu samohranih roditelja.

Zakon o agencijskom zapošljavanju

Zakon o radu prepoznaje jedino ugovorni odnos između poslodavca i zaposlenih. Angažovanje ili ustupanje zaposlenih preko agencije bilo je neregulisano sve do marta 2020. godine, kada je stupio na snagu Zakon o agencijskom zapošljavanju²⁴. Prema ovom zakonu, licima zaposlenim preko agencije za privremeno zapošljavanje jemče se jednake plate i drugi uslovi rada (radno vreme, odsustva, odmori, bezbednost i zdravlje na radu i dr) kao i onima koje direktno zapošljava poslodavac. Zakon sadrži određena ograničenja u cilju sprečavanja zloupotrebe ovakvog vida zapošljavanja. Jedno od njih je da na dan zaključenja ugovora ukupan broj ustupljenih zaposlenih u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca korisnika ne može da bude veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca

¹⁸ Službeni glasnik RS br. 86/201913/2017, 50/2018.

¹⁹ Podrobnija analiza data je u poglavlju „Zakon o finansijskoj podršci porodici s decom“.

²⁰ European Commission, *Employment, Social Affairs & Inclusion: EU Work-life Balance Directive Enters into Force*, 2019, na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9438&langId=en>.

²¹ European Policy Centre, *Parenting in Serbia: What will happen when we become a part of the EU*, 2020, na: <https://cep.org.rs/en/blogs/parenting-in-serbia-what-will-happen-when-we-become-part-of-the-eu/>.

²² *Stručno mišljenje o nacrtu Zakona o istopolnim zajednicama Republike Srbije*, Savet Evrope, Generalni direktorat za demokratiju, Odeljenje za borbu protiv diskriminacije, 21. maj 2021, na: <https://rm.coe.int/opinion-same-sex-unions-serbia/1680a2b5b3>.

²³ Član 66. stav 1.

²⁴ Službeni glasnik RS br. 86/2019.

korisnika (član 14). Ovo ograničenje ne odnosi se na ustupljene zaposlene kod poslodavca korisnika koji sa agencijom imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme. U praksi, poslodavci/-ke mogu i 100% zaposlenih angažovati preko agencija, pa prebacivanje odgovornosti za prava zaposlenih na još uvek neadekvatno kontrolisani sektor agencijskog zapošljavanja može doprineti produbljivanju nesigurnosti radnica i radnika.

Zakon o zabrani diskriminacije

Zakon o zabrani diskriminacije²⁵ (ZZD) je krovni antidiskriminacioni propis usvojen 2009. godine. Ovaj zakon obezbeđuje širok opseg zaštite kako u privatnoj, tako i u javnoj sferi, i to po velikom broju osnova, među kojima su pol, rod, rodni identitet, polne karakteristike i seksualna orijentacija. ZZD ne ograničava zaštitu na iscrpni spisak ličnih karakteristika, već zabranjuje diskriminaciju na osnovu bilo kog drugog ličnog svojstva, stvarnog ili pretpostavljenog. Ovim zakonom uspostavlja se nezavisni nesudski mehanizam zaštite u vidu institucije Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (u daljem tekstu „institucija Poverenika“) i obezbeđuje se posebna sudska zaštita od diskriminacije²⁶. Takođe se različiti vidovi diskriminacije u različitim sektorima propisuju kao prekršaji koji se novčano kažnjavaju.²⁷ Nakon kritika domaćih i međunarodnih institucija da postojeći ZZD nije u potpunosti usklađen s pravnim tekovinama EU²⁸ i da određeni koncepti zahtevaju precizniju definiciju, Narodna skupština usvojila je izmene i dopune Zakona koje su omogućile bolju transpoziciju relevantnih direktiva EU, uvođenje novih pravnih definicija i institucija i dalje unapređenje mehanizama zaštite.²⁹ Izmene i dopune ZZD stupile su na snagu 1. juna 2021.³⁰

S obzirom na to da verzijom ZZD iz 2009. godine nisu bili eksplicitno regulisani ovi oblici diskriminacije, već je bilo zabranjeno diskriminatorno uznemiravanje uopšte, poslednjim izmenama ZZD (član 12) izričito se zabranjuje uznemiravanje na osnovu pola i roda kao poseban vid diskriminacije.

Kada je reč o unapređenju mehanizama za praćenje slučajeva diskriminacije, izmenama i dopunama uvedena su dva nova člana (40a i 40b) koji se odnose na prikupljanje podataka. Svi sudovi su dužni da vode evidenciju o pravosnažnim presudama i odlukama donetim u parnicama, prekršajnim postupcima i krivičnim postupcima u vezi sa diskriminacijom i razvrstavaju ih po osnovama diskriminacije, oblastima društvenih odnosa, vrstama odluka, odredbama zakona na koje se povrede odnose i drugim relevantnim elementima (član 40b). Podzakonski akt kojim se uređuje način vođenja evidencija sudskih odluka i presuda (član 27) donosi ministar nadležan za pravosuđe u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama, odnosno do 1. decembra 2021. godine. Institucija Poverenika je dužna da vodi bazu podataka o slučajevima diskriminacije, koji obuhvataju kako predmete nastale u radu same institucije Poverenika, tako i sudske odluke i presude za prethodnu godinu (član 40a), koje nadležni sudovi moraju da dostave instituciji Poverenika najkasnije do 31. marta tekuće godine.³¹

²⁵ Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik RS br. 22/2009 i br. 51/2021).

²⁶ ZZD, članovi 41 – 46.

²⁷ ZZD, članovi 50 – 60.

²⁸ ZZD je uglavnom bio u skladu s pravnim tekovinama EU, mada je Evropska komisija utvrdila nekoliko nedostataka koji su zahtevali zakonodavnu intervenciju. To se konkretno odnosilo na izmene i dopune u pogledu izuzetaka od načela jednakog postupanja, definicije posredne diskriminacije i uvrštavanja odredbi o razumnoj prilagođavanju. Krstić, I. *Country report. Non-discrimination – Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 – Serbia*, European Commission, 2020, str. 6.

²⁹ Predlog Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije, Narodna skupština Republike Srbije, April 2021, str. 25-28, na: http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/predlozi_zakona/2021/742-21.pdf.

³⁰ Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik RS br. 52/2021 od 24. maja 2021. godine, stupio na snagu 1. juna 2021).

³¹ ZZD, član 40b. stav 1. tačka 2.

Novina uneta najnovijim izmenama i dopunama ZZD je da organ javne vlasti, prilikom pripreme novog propisa ili javne politike od značaja za socioekonomska prava ranjivih grupa, mora da obavi procenu uticaja predloženog propisa ili politike u pogledu usaglašenosti s načelom jednakosti.³² Ova zakonska obaveza uvedena je kako bi se pre usvajanja procenili i sprečili eventualni diskriminatorni efekti predloženog propisa ili javne politike.

Diskriminacija u oblasti rada

ZZD zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada, što se konkretno odnosi na mogućnost zasnivanja radnog odnosa, slobodan izbor zaposlenja, napredovanje u službi, stručno usavršavanje, profesionalnu rehabilitaciju, jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, pravične uslove rada, plaćeni odmor, članstvo u sindikatu i zaštitu od nezaposlenosti.³³

Oblast primene ZZD je široka, pa Zakon štiti ne samo lica koja su formalno zaposlena, angažovana po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, volontere/-ke i lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju, već svako lice koje obavlja neki posao,³⁴ formalan ili neformalan. ZZD, stoga, pruža znatno širu zaštitu od Zakona o radu, kojim je zabranjena diskriminacija samo lica koja imaju zaključen ugovor o radu.

Poslednjim izmenama i dopunama ZZD uvedena je precizna definicija poslodavca kao domaćeg ili stranog pravnog i fizičkog lica u javnom i privatnom sektoru, odnosno lica koje u državnom organu vrši prava i dužnosti poslodavca u ime države ili jedinice lokalne samouprave.³⁵ Osim toga, ovim izmenama i dopunama poslodavcima/-kama se eksplicitno nalaže da preduzimaju posebne odgovarajuće i razumne mere u cilju obezbeđivanja učešća, stručnog usavršavanja i napredovanja na poslu lica koja se nalaze u neravnopravnom položaju u odnosu na druge zaposlene, a naročito ODS, pripadnica/-ka nacionalnih manjina, starijih osoba, osoba drugačije seksualne orijentacije, rodnog identiteta i dr.³⁶

Kako se u inicijalnom tekstu ZZD kao poseban slučaj diskriminacije koji se može javiti u različitim područjima, uključujući ekonomsku i profesionalnu sferu života, navodi samo diskriminacija na osnovu pola, zaštita je poslednjim izmenama i dopunama (član 20) proširena na diskriminaciju na osnovu roda i rodnog identiteta, kao i na trudnoću, porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, kao poseban slučaj diskriminacije.

Zakonom o zabrani diskriminacije propisane su novčane kazne za prekršaje u vezi sa diskriminacijom u oblasti rada, koje su najnovijim izmenama i dopunama značajno uvećane (neke čak i pet puta), a iznose od 425 do 4255 evra u dinarskoj protivvrednosti za pravna lica i preduzetnike/-ce, odnosno od 170 do 850 evra za odgovorna lica u preduzećima, odnosno organima javne vlasti, i za fizička lica.³⁷

Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije

ZZD je prvi zakon u Srbiji kojim se eksplicitno zabranjuje diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije. Član 21. ovog zakona je, međutim, kritikovan zbog ograničene formulacije koja ne obezbeđuje sveobuhvatnu zaštitu. Ovim članom zabranjeno je diskriminatorno postupanje na osnovu *izjašnjenja* o seksualnoj orijentaciji, pa zaštita ne obuhvata eksplicitno i slučajeve *pretpostavljene* seksualne orijentacije.³⁸ Ovako ograničena formulacija može rezultirati restriktivnim tumačenjem zakona, uprkos tome što se članom 2. ZZD-a zabranjuje diskriminacija na osnovu pretpostavljenih svojstava.

³² ZZD, član 14. stav 4.

³³ ZZD, član 16. stav 1.

³⁴ ZZD, član 16. stav 2.

³⁵ ZZD, član 2. stav 1. tačka 5.

³⁶ ZZD, član 14. stav 3.

³⁷ ZZD, članovi 51, 55. i 56.

³⁸ Reljanović, M. *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*. Yucom. Beograd, 2018, str. 15.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti

Zakon o rodnoj ravnopravnosti (ZRR), usvojen u maju 2021. godine,³⁹ zamenio je prethodni Zakon o ravnopravnosti polova.⁴⁰ Iako je u vreme donošenja, 2009. godine, bio progresivan i hvaljen od strane stručnjaka kao „najnapredniji“ antidiskriminacioni zakon s obzirom na uvođenje pozitivnih obaveza državnim i nedržavnim akterima, uključujući poslodavce/-ke,⁴¹ Zakon o ravnopravnosti polova bio je istovremeno predmet kritika civilnog društva, nezavisnih državnih institucija za zaštitu ljudska prava i međunarodnih aktera zbog neusaglašenosti s pravnim tekovinama EU⁴² i međunarodnim standardima rodne ravnopravnosti, kao i zbog toga što u praksi nije mnogo doprinio unapređenju rodne ravnopravnosti.⁴³ Tokom višegodišnjeg perioda predloženo je nekoliko novih nacrti zakona i vlada je bila na udaru kritika zbog odlaganja njegovog usvajanja.⁴⁴ Godinama su se ženske OCD javno zalagale za njegovo donošenje. Narodna skupština konačno je krajem maja 2021. godine usvojila ZRR, koji je stupio na snagu 1. juna 2021. godine. Novi ZRR, kojim su ispravljani nedostaci prethodnog zakona, znatno je kompletniji⁴⁵ i, kao takav, trebalo bi da omogući veće uvažavanje rodne ravnopravnosti.

Iz ZRR uklonjene su sve odredbe u vezi sa sudskom zaštitom od rodne diskriminacije, budući da ZZD, kao krovni antidiskriminacioni zakon, naročito nakon poslednjih izmena i dopuna, obezbeđuje sveobuhvatnu sudsku zaštitu od diskriminacije.

Pol i rod

Promena imena Zakona o ravnopravnosti polova u Zakon o rodnoj ravnopravnosti i promena fokusa s pola na rod pokazatelj su vladinih napora da uskladi domaće zakonodavstvo s međunarodnim zakonima koji se tiču rodne ravnopravnosti. Zakon o ravnopravnosti polova je, u vreme kad je donet, bio prvi zakon u kojem se navode definicije „pola“ i „roda“.⁴⁶ Novi ZRR, kao i stari, ima ograničene definicije „pola“ i „roda“ (član 6), budući da njima nisu obuhvaćene interseksualne i rodno nenormativne osobe čiji je identitet van okvira polne i rodne binarnosti. Usled toga, ZRR ne obezbeđuje adekvatnu zaštitu takvih osoba od svih oblika diskriminacije. ZRR, kao i Zakon o izmenama i dopunama ZZD, navodi polne karakteristike kao zasebno zaštićeno lično svojstvo.

Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti definišu se i zabranjuju uznemiravanje, degradirajuće postupanje, pretnje, uslovljavanje, seksualno uznemiravanje, seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje i nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, rodu ili promeni pola.⁴⁷ Zakon razlikuje i definiše pomenute pojmove, kao i rodno zasnovano nasilje, nasilje nad ženama, uznemiravanje i seksualno, odnosno polno

³⁹ Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Službeni glasnik Republike Srbije br. 52/2021, od 24.05.2021, stupio na snagu 1. juna 2021).

⁴⁰ Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik Republike Srbije br. 104/09, od 11. 12. 2009).

⁴¹ Equal Rights Trust (2019). *Ravnopravnost u praksi – primena antidiskriminacionih zakona u Srbiji*. London, str. 65-68.

⁴² ZRR ne definiše niti zabranjuje uskraćivanje razumnog prilagođavanja, višestruku diskriminaciju, asocijativnu diskriminaciju i diskriminaciju na osnovu pretpostavljenog ličnog svojstva, a uznemiravanje je izričito zabranjeno samo u kontekstu radnog mesta. *Ibid*, str. 66.

⁴³ Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti. Narodna skupština RS, 26. april 2021, str. 37-38, na:

http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/predlozi_zakona/2021/741-21.pdf.

⁴⁴ Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na:

https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

⁴⁵ ZRR ima 77 članova, odnosno 20 više nego prethodni Zakon o ravnopravnosti polova.

⁴⁶ Član 10. Zakona o ravnopravnosti polova.

⁴⁷ ZRR, član 4. stav 5.

uznemiravanje i ucenjivanje.⁴⁸ Za razliku od prethodnog Zakona o ravnopravnosti polova, čijim su članom 18. bili zabranjeni uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, ali samo na radnom mestu i u vezi s radom, ZRR obezbeđuje sveobuhvatnu zaštitu u svim sferama javnog i privatnog života. Postoji posebno poglavlje posvećeno isključivo rodno zasnovanom nasilju,⁴⁹ kojim se regulišu zabrana i prevencija rodno zasnovanog nasilja, obaveza prijavljivanja nasilja, usluge podrške žrtvama, programi za lica koja su počinila nasilje i finansiranje usluga.

Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja

ZRR uređuje različite aspekte radnih odnosa,⁵⁰ pri čemu nije ograničen samo na radni odnos, već obezbeđuje zaštitu i licima koja obavljaju bilo kakav posao. Zakon sadrži odredbe o opštim i posebnim merama za obezbeđivanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje i samozapošljavanje žena i muškaraca i povećanje mogućnosti za pripadnike/-ce osetljivih društvenih grupa. Zakon jemči jednako postupanje prema ženama i muškarcima u pogledu dostupnosti poslova, selekcije, zapošljavanja, napredovanja na poslu, radnog vremena, odsustva s rada, zarade, uslova rada, stručnog usavršavanja i obuke, odmora, socijalnog osiguranja, prestanka radnog odnosa ili angažovanja i drugih aspekata. Poslodavac, kako u javnom tako i u privatnom sektoru, dužan je da obezbedi uravnoteženu zastupljenost polova na položajima u organima upravljanja i nadzora, a u slučaju postojanja neuravnotežene zastupljenosti muškaraca i žena na pomenutim položajima obavezan je da preduzme posebne mere kako bi ispravio tu neravnotežu (član 30). Izričito su zabranjeni uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom (član 32), i to ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja. Zakonom se ženama i muškarcima garantuje jednaka zarada (član 34) za isti rad ili rad iste vrednosti i definiše se „rad jednake vrednosti“. Novčane kazne za poslodavce/-ke koji prekrše odredbe o rodnoj ravnopravnosti (član 67) kreću se u rasponu od 85 to 17.000 evra.

Trudnoća, porodični status i neplaćeni rad

ZRR obezbeđuje posebnu zaštitu zaposlenima s decom. Članom 33. izričito se zabranjuje rodna neravnopravnost u vezi s trudnoćom, porodijskim odsustvom i odsustvom radi (posebne) nege deteta. Nijedna od pomenutih okolnosti ne može biti osnov za diskriminaciju prilikom zapošljavanja⁵¹ ili uskraćivanje prava na stručno usavršavanje, napredovanje i korišćenje poboljšanja radnih uslova uvedenih za vreme odsustva. Osim toga, poslodavac je dužan da zaposleno lice po isteku odsustva s rada vrati na isti ili ekvivalentan posao. Članom 31. poslodavcu se zabranjuje da raskine radni odnos na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva s rada radi (posebne) nege deteta.

Ovim zakonom je u srpski pravni sistem uveden pojam neplaćenog rada, koji se definiše kao rad za čije se obavljanje ne ostvaruje novčana naknada, a podrazumeva vođenje domaćinstva, brigu o deci i starijim i bolesnim članovima porodice, poljoprivredne poslove i druge slične neplaćene poslove.⁵² Lica koja obavljaju neplaćene poslove imaju pravo na zdravstveno osiguranje ukoliko nisu zdravstveno osigurana po nekom drugom osnovu.⁵³ Zakonom se uvodi i obaveza periodičnog prikupljanja podataka o neplaćenom radu radi obračunavanja apsolutnog iznosa takvog rada i njegovog učešća u bruto domaćem proizvodu, što bi, u idealnom slučaju, trebalo da utiče na državne politike, uključujući radnu politiku.⁵⁴

⁴⁸ ZRR, član 6. stav 1. tačke 10, 11, 13, 15. i 16.

⁴⁹ ZRR, članovi 51-58.

⁵⁰ ZRR, članovi 27-35; videti i članove 8-11, kao i član 16.

⁵¹ ZRR, član 33.

⁵² ZRR, član 6. stav 1. tačka 23.

⁵³ ZRR, član 28. stav 4.

⁵⁴ ZRR, član 28. stavovi 2. i 3.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom

Ovim zakonom zabranjena je diskriminacija na osnovu invaliditeta i promoviše se uključivanje osoba sa invaliditetom, odnosno osoba s drugačijim sposobnostima (ODS), u sve sfere društva. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom⁵⁵ obavezuje organe javne vlasti da licima s drugačijim sposobnostima omogući pristup javnim uslugama i zabranjuje diskriminaciju u posebnim oblastima, kao što su zapošljavanje, zdravstvo i obrazovanje.⁵⁶

Ovim zakonom su uređeni posebni postupci u sporovima za zaštitu od diskriminacije zbog invalidnosti.⁵⁷ Tužilac/-teljka ima pravo da od suda traži da se zabrani izvršenje radnje koja može rezultirati diskriminacijom, kao i dalje vršenje ili ponavljanje radnje diskriminacije, da naloži tuženom licu da izvrši radnje radi otklanjanja posledica diskriminatornog postupanja, da utvrdi da je tuženo lice diskriminatorски postupalo prema tužiocu, odnosno tužilji, i da naloži nadoknađivanje materijalne i nematerijalne štete.⁵⁸

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom⁵⁹ je prvi zakon kojim se sveobuhvatno uređuje zapošljavanje ODS i daje prednost zapošljavanju ODS na otvorenom tržištu rada nad alternativnim modelima zapošljavanja. Zakon donosi mere aktivne politike zapošljavanja ODS, među kojima su refundiranje poslodavčevih troškova prilagođavanja radnog mesta i subvencije zarade u trajanju od 12 meseci za zapošljavanje na neodređeno vreme ODS bez radnog iskustva. Zakon takođe nalaže poslodavcu da zaposli određeni broj ODS (član 24), koji se određuje na osnovu ukupnog broja zaposlenih. Prema članu 26, poslodavci/-ke koji to ne urade dužni su da uplate iznos od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji u budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom

Pod pritiskom OCD i udruženja roditelja, vlada je 2021. godine unela značajne zakonodavne izmene u Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom iz 2018. godine,⁶⁰ koje su se ticale dečjih dodataka, roditeljskih dodataka i naknada zarade za vreme porodijskog odsustva i odsustva s rada radi (posebne) nege deteta mlađeg od pet godina.⁶¹ Pre pomenutih izmena Zakon je imao ozbiljnih nedostataka, zbog kojih su mnogi roditelji bili u nepovoljnom položaju, posebno kada je reč o naknadi zarade za vreme porodijskog odsustva. Pre zakonodavnih izmena razmotrenih nakon što je institucija Poverenika Ustavnom sudu podnela predlog za procenu ustavnosti i zakonitosti određenih članova Zakona⁶², Ustavni sud je utvrdio da određene odredbe (član 17. stav 2. i član 18. stavovi 2, 4. i 6) nisu u saglasnosti sa Ustavom.⁶³

Najvažnija izmena je odredba prema kojoj pun mesečni iznos naknade zarade, odnosno plate za vreme porodijskog odsustva ne može biti manji od minimalne zarade utvrđene na dan početka ostvarivanja tog prava. Prema članu 14. novog Zakona, majke više

⁵⁵ Službeni glasnik Republike Srbije br. 36/2009 i 32/2013.

⁵⁶ Članovi 11-31.

⁵⁷ Članovi 39-45.

⁵⁸ Članovi 41-43.

⁵⁹ Službeni glasnik Republike Srbije br. 36/2009 i 32/2013.

⁶⁰ Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (Službeni glasnik Republike Srbije br. 113/2017 i 50/2018).

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Član 13. stav 4; član 17. stav 2; član 18. stav 2; i član 54. stav 2. Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom.

⁶³ IUŽ-216/2018, od 20. decembra 2020.

ne smeju dobijati naknadu manju od „minimalnog“ iznosa utvrđenog pre odlaska na porodiljsko odsustvo. Ista prava i naknade po osnovu rođenja, nege i posebne nege deteta sada imaju i poljoprivrednice koje su ostvarivale prihode u periodu od 18 meseci⁶⁴ pre rođenja deteta.⁶⁵ Nije naveden zvaničan razlog zašto je odabran baš period od 18 meseci.

Došlo je i do poboljšanja u pogledu pomoći roditeljima koji neguju bolesno dete. Prethodna odredba nije dozvoljavala istovremeno korišćenje prava na naknadu zarade za vreme odsustva s rada radi posebne nege deteta i prava na dodatak za pomoć i negu koje dete dobija na osnovu invaliditeta; ovo ograničenje u novom Zakonu ne postoji, pa roditelji mogu koristiti ova prava istovremeno ili kumulativno.⁶⁶

Od 1. januara 2022. godine zaposlene žene, žene koje samostalno obavljaju delatnost i žene koje imaju fleksibilni oblik radnog angažovanja, a čija je mesečna zarada veća od tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji, dobijaće naknadu zarade i ostale naknade u iznosu ne većem od pet prosečnih mesečnih zarada u Republici Srbiji na dan otpočinjanja odsustva.⁶⁷

Neke od izmena na kojima su insistirale OCD ipak nisu ušle u Zakon. Još uvek nije sigurno da li će u novi Zakon biti uvedene izmene u pogledu zagarantovane minimalne zarade za sve one koje primaju manje od minimalne zarade, smanjenja broja meseci koji se uzimaju u obzir za obračun naknade zarade sa 18 na 12 i izjednačavanja prava preduzetnica s pravima ostalih majki. Institucija Poverenika je u junu 2021. godine pokrenula novu inicijativu u vezi sa neophodnim izmenama i dopunama Zakona, u kojoj se ističe potreba za izjednačavanjem prava preduzetnica koje, usled nepostojanja adekvatne finansijske podrške za vreme porodiljskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta, i dalje moraju da biraju između posla i porodičnog života.⁶⁸ Žensko preduzetništvo pominje se i u godišnjem izveštaju za 2020. godinu, gde se naglašava potreba za aktivnim podsticanjem razvoja ženskog preduzetništva i ostvarivanja ravnopravnosti u pristupu radnim mestima, jednakim zaradama i uslovima za napredovanje.⁶⁹

Strateški okvir rodne ravnopravnosti

Strateški okvir rodne ravnopravnosti, posebno u kontekstu rada i zapošljavanja, postoji, ali je u velikoj meri zastareo. Za Nacionalnu strategiju za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine⁷⁰ nije postojao akcioni plan za poslednje dve godine njene implementacije.⁷¹ Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije istekla je 2018. godine,⁷² a još uvek nije izrađena i usvojena nova strategija.

Zaključak nedavnog izveštaja u kojem su analizirane nacionalne strategije koje doprinose borbi protiv diskriminacije žena na tržištu rada je da je relevantni politički okvir nepotpun i da nije sasvim usklađen s međunarodnim standardima.⁷³ U izveštaju se takođe ističe da je rodna dimenzija integrisana tek u jednu trećinu relevantnih strateških dokumenata

⁶⁴ Član 17, nakon Odluke Ustavnog suda IU3-247/2018.

⁶⁵ Član 18, nakon Odluke Ustavnog suda IU3-247/2018.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Član 15, nakon Odluke Ustavnog suda IU3-247/2018.

⁶⁸ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Inicijativa za izmenu Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom*, 2021, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/inicijativa-za-izmenu-zakona-o-finansijskoj-podrsци-porodici-sa-decom-3/>.

⁶⁹ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Redovni godišnji izveštaj Poverenika za rodnu ravnopravnost za 2020. godinu*, 2020, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>.

⁷⁰ Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine (Službeni glasnik RS br. 4/2016).

⁷¹ Nova strategija tek treba da bude usvojena, jer je Radna grupa u ranoj fazi rada.

⁷² Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije (Službeni glasnik RS br. 60/2013).

⁷³ Sekulović, I. *Protiv diskriminacije žena: Mere u oblastima rada i zapošljavanja kao prioritet u strateškim dokumentima Srbije u procesu pristupanja EU*, fondacija Centar za demokratiju, 2020, Beograd. U izveštaju je analizirano 15 strateških dokumenata u domenu ekonomije (8), socijalne politike (5) i osnovnih prava (2) (str. 50-51).

i da samo dve politike sadrže adekvatne mere za suzbijanje diskriminacije žena u oblasti rada i zapošljavanja. Generalno gledano, strateški okvir nema dovoljno razvijenu rodnu perspektivu, a antidiskriminacione mere u oblasti rada i zapošljavanja nisu adekvatne. Izveštaj zaključuje da izveštavanje nije na zadovoljavajućem nivou i da je sprovođenje mera neefikasno, naročito kada je reč o ženama izloženim višestrukoj diskriminaciji (samohrane majke, Romkinje, starije žene).

Osim navedenih politika, Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine⁷⁴ sadrži mere koje podstiču žensko preduzetništvo i zapošljavanje mladih žena iz ranjivih grupa. Dokument takođe sadrži mere koje imaju za cilj povećanje zapošljivosti, zaposlenosti i društvene uključenosti mladih osoba, posebno onih izloženih riziku od društvenog isključivanja, kao i mere za promovisanje rodne ravnopravnosti i inkluzivnog društva.

Institucionalna odgovornost

Zakonske obaveze u pogledu rešavanja pitanja rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja ima nekoliko institucija, koje navodimo u nastavku teksta.

Narodna skupština

Skupštinski odbor za ljudska i manjinska prava i ravnopravnost polova razmatra nacрте zakona i druge propise sa stanovišta rodne ravnopravnosti i prati sprovođenje zakona i propisa koji se tiču rodne ravnopravnosti.

Vlada

Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, na čijem čelu je potpredsednica vlade, međuvladino je telo koje se bavi svim pitanjima rodne ravnopravnosti i koordiniše rad državnih organa u pogledu rodne ravnopravnosti u Srbiji.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog je novoosnovano ministarstvo koje je zamenilo nekadašnju Kancelariju za ljudska i manjinska prava. Njegov mandat je promovisanje i razvijanje rodne ravnopravnosti i antidiskriminacije, kao i nadziranje usaglašenosti s međunarodnim instrumentima za zaštitu ljudskih prava.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja zaduženo je za relevantni zakonodavni i strateški okvir u oblasti rada i zapošljavanja. U okviru Ministarstva postoji Sektor za antidiskriminacionu politiku i unapređenje rodne ravnopravnosti.⁷⁵

Inspektorat za rad (IR) u nadležnosti je 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. IR u tom cilju sprovodi nadzor u vidu redovnih, vanrednih i dopunskih kontrola i obilazaka radnih mesta i vodi računa da se primenjuju svi relevantni zakonski propisi u cilju očuvanja zdravlja i bezbednosti svih zaposlenih. IR ima ovlašćenja da nadležnim sudovima i tužilaštvima podnosi prekršajne i krivične prijave. U slučaju nezakonitog otkaza, IR može doneti privremenu meru odlaganja izvršenja rešenja o otkazu i povratka zaposlenog lica na rad do okončanja sudskog spora između zaposlenog lica i poslodavca/-ke. U okviru njegove nadležnosti, Inspektoratu je

⁷⁴ Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine (Službeni glasnik RS br. 22/2015, od 27.02.2015. godine).

⁷⁵ Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, *Saopštenje*, 2017, na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/saopstenja/novi-sektor-za-unapredjenje-polozaja-zena-marginalizovanih-grupa-i-pruzanje-podrske-za-ublazavanje-migrantske-krize>.

poveren zadatak primene široke lepeze mera zaštite u vezi sa socijalnim pitanjima i radnim pravima, uključujući LGBTQIA+ zajednice, etničke manjine i ODS.⁷⁶

Sektor tržišne inspekcije, u okviru Ministarstva trgovine, turizma i telekomunikacija, obavlja inspekcijski nadzor primene zakona i drugih propisa kojima se uređuju trgovina i elektronska trgovina, proveru kvaliteta usluga, poslove obaveštavanja javnosti o nebezbednim proizvodima na tržištu i aktivnosti za suzbijanje neloyalne konkurencije. Sektor tržišne inspekcije nadzire rad neprijavljenih agencija za zapošljavanje, kao i poslove koje nude pojedinci. Osim toga, prati primenu Zakona o oglašavanju i odgovoran je za proveru oglašavanja poslova u zemlji i inostranstvu (posredstvom agencija), uključujući oglašavanje preko interneta. Njegova uloga, iako nedovoljno korišćena, mogla bi da bude važna za prevenciju i otkrivanje rizika radne eksploatacije u fazi zapošljavanja.⁷⁷

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova je vladina organizacija koja se bavi mirnim rešavanjem individualnih i kolektivnih radnih sporova, uključujući sporove koji se tiču diskriminacije. Agencija je jedina specijalizovana institucija koja se bavi radnim zakonodavstvom.

Odeljenje za ciljeve održivog razvoja, socio-ekonomske indikatore i pravosudnu statistiku, pri **Republičkom zavodu za statistiku**, organizuje, prikuplja i ažurira rodno razvrstane podatke, priprema indikatore u vezi s rodnom ravnopravnošću i izrađuje rodnu statistiku, uključujući statistiku u oblasti rada i zapošljavanja.

Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva je vladino telo čija je nadležnost jačanje kapaciteta vlade za razvoj i sprovođenje politika socijalnog uključivanja u skladu s međunarodnim primerima dobre prakse.

Nezavisne institucije

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti je nezavisni državni organ čiji su mandat i nadležnosti regulisani Zakonom o zabrani diskriminacije.⁷⁸ Glavni zadatak institucije Poverenika je da prima i razmatra pritužbe zbog diskriminacije koje podnose pojedinci ili organizacije za zaštitu ljudskih prava u ime osobe ili grupe osoba koje smatraju da su pretrpele diskriminaciju. Ova institucija postupa po pritužbi samo ukoliko već nije pokrenut ili okončan sudski postupak po datom predmetu. Takođe daje mišljenje o tome da li je došlo do diskriminacije ili nije, kao i preporuke za rešavanje slučaja.⁷⁹ Iako su preporuke pravno obavezujuće, institucija Poverenika nema ovlašćenja da kazni lice koje je vršilo diskriminaciju ako ono ne postupi po preporukama. U njenoj nadležnosti je i podnošenje prekršajnih prijava, podnošenje zahteva za pokretanje prekršajnog postupka za zaštitu od diskriminacije, praćenje primene antidiskriminacionih zakona i drugih propisa i iniciranje izmena propisa.⁸⁰

Kada institucije zakažu u zaštiti prava građana/-ki ili ukoliko ne postupaju po propisima, pritužbe proverava nezavisni organ **Zaštitnik građana Republike Srbije** (u daljem tekstu „Ombudsman“). To se, između ostalog, odnosi na pritužbe koje se tiču povrede manjinskih sloboda i prava, nesavesnog ili samovoljnog postupanja državnih organa, degradiranja ili povrede dostojanstva na osnovu nekog ličnog svojstva.

Socijalno-ekonomski savet je nezavisno telo koje čine predstavnice/-ci Vlade Republike Srbije, udruženja poslodavaca/-ki i sindikata, a osnovan je u cilju uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o ekonomskim i socijalnim pravima i slobodama i ekonomskom

⁷⁶ Egal Drop-in centar, *Community-Based Support for LGBTI People: The First Drop-In Centre and Institutional Frameworks*, 2021.

⁷⁷ PrEUgovor, ASTRA – Akcija protiv trgovine ljudima, *Sprečavanje trgovine ljudima u cilju radne eksploatacije u Srbiji*, 2018, na: <https://www.preugovor.org/upload/document/07-sprecavanje-trgovine-ljudima.pdf>.

⁷⁸ ZZD, član 1. stav 2.

⁷⁹ ZZD, članovi 35 – 40b.

⁸⁰ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Ko smo i šta radimo*, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/ko-smo-i-sta-radimo>.

položaju zaposlenih i poslodavaca/-ki. Jedan od zadataka Saveta je utvrđivanje minimalne cene rada u Republici Srbiji.

Organi sprovođenja zakona

Policija prima, razmatra i ispituje prijave o počinjenim krivičnim delima i prekršajima, uključujući, između ostalog, krivična dela povrede ravnopravnosti iz člana 128. Krivičnog zakonika (KZ)⁸¹, povrede prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja (član 163. KZ), povrede prava pri zapošljavanju i za vreme nezaposlenosti (član 164. KZ), povrede prava na štrajk (član 166. KZ) i polnog uznemiravanja (član 182a. KZ).⁸²

Javno tužilaštvo sprovodi istragu i goni počinioce/-teljke gorepomenutih krivičnih dela povezanih s radnim okruženjem, uključujući ona koja sadrže rodnu dimenziju.

Pravosuđe

Građanski sudovi⁸³ sude (u prvom i drugom stepenu) u postupcima koji se tiču rodne diskriminacije i uznemiravanja u oblasti rada i zapošljavanja.

Prekršajni sudovi sude u slučajevima kada je poslodavac, odnosno poslodavka, tužen da je počinio neki od prekršaja navedenih u ZZD i/ili ZRR ili da je počinio neki drugi prekršaj u vezi sa radom.

Ustavni sud štiti ustavna prava na jednako postupanje i prava u oblasti rada i zapošljavanja.

Zaključak

Važeći pravni okvir pruža dovoljno jaku zaštitu i pretežno je u skladu s relevantnim međunarodnim standardima, naročito nakon usvajanja poslednjih zakonskih propisa o rodnoj ravnopravnosti. Ipak, da bi se ostvarila potpuna zakonska zaštita, neophodno je ispraviti postojeće nedostatke koji znatno pogoršavaju ekonomski položaj žena ili doprinose rodnoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, što se posebno odnosi na Zakon o finansijskoj podršci porodici s decom, koji zahteva veliki broj izmena i dopuna da bi bio usaglašen s Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Osim toga, potrebno je uvesti standardizovane propise i prakse koji će omogućiti ostvarivanje osnovnog prava trans osoba u Srbiji na lična dokumenta.

U narednim poglavljima, korišćenjem srpskog zakonodavstva kao okvira, biće istražen nedostatak odgovornosti državnih institucija kada je reč o obezbeđivanju sigurnog i nediskriminativnog radnog okruženja od strane poslodavaca/-ki i sprovođenju obavezujućih međusektorskih antidiskriminacionih propisa.

⁸¹ Krivični zakonik (Službeni glasnik RS br. 85/2005, 88/2005 - ispr, 107/2005 - ispr, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 i 35/2019)

⁸² Gonjenje za krivično delo polnog uznemiravanja preduzima se po predlogu žrtve, a ne po službenoj dužnosti.

⁸³ Sudovi u Srbiji su organizovani kao sudovi opšte i posebne nadležnosti. Sudovi opšte nadležnosti su osnovni, viši i apelacioni sudovi, kao i Vrhovni kasacioni sud. Osnovni i viši sudovi imaju građanska i krivična odeljenja.

SVEST I STAVOVI GRAĐANKI I GRAĐANA O DISKRIMINACIJI

U ovom poglavlju analizirani su svest i stavovi građana i građanki o diskriminaciji, na osnovu rezultata ankete i intervjua. Ono nastoji da pruži odgovor na sledeće istraživačko pitanje: „Koliko su građani i građanke svesni različitih oblika diskriminacije, da li znaju kome ih treba prijaviti i u kojoj meri se ta svest u međuvremenu promenila?“ Iz tog razloga upoređeni su podaci dobijeni anketom iz 2018. godine s podacima iz ankete obavljene 2021. godine, kako bi se utvrdilo da li je došlo do nekih promena.

U anketi su učestvovalе osobe starosti od 15 do 64 godine, što je zakonski starosni okvir za radno sposobno stanovništvo u skladu sa smernicama Eurostata. Na upitnik je kliknulo ukupno 1380 lica, a 484 je popunilo barem 90% ankete. Većinu su činile žene (oko 91%) iz gradskih sredina (89% ispitanica) starosti između 30 i 49 godina (68%). Iako su prilikom distribucije uloženi značajni resursi i trud u cilju diverzifikacije, uzorak je i ovoga puta bio prilično homogen i uglavnom se sastojao od zaposlenih žena s punim radnim vremenom i završenom srednjom školom ili višim stepenom obrazovanja (detaljan demografski opis dat je u Aneksu 2).

Međutim, činjenica da je oko 82% učesnica/-ka zaposleno s punim radnom vremenom pruža nam značajan uvid u tržište rada kada je reč o poslovima s punim radnim vremenom. Većina ispitanica/-ka (461, odnosno 84%) na trenutnom radnom mestu radi više od godinu dana, a oko 40% (291) više od deset godina. Od osoba koje su u trenutku popunjavanja ankete bile zaposlene, 43% je radilo u privatnom sektoru, 37% u državnoj administraciji, a 9% u javnim preduzećima.

Tabela 1: Radni status

ZAPOSLENA LICA		NEZAPOSLENA LICA			OSTALO		
Puno radno vreme	Nepuno radno vreme	Samoza-poslene/-i	Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje	Nisu na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje	Studiraju	U penziji	
Ukupno %	77%	3%	3%	11%	2%	3%	1%
Ukupno #	512	19	18	73	13	16	10
% muškaraca	78%	3%	1%	10%	3%	5%	/
# muškaraca	51	2	1	11	2	4	/
% žena	72%	3%	3%	15%	3%	2%	1%
# žena	461	17	18	62	16	12	10

Zarada petine zaposlenih učesnica/-ka iznosila je manje od minimalne zarade, dok je samo 39% imalo zaradu jednaku ili veću od prosečne plate u Srbiji.⁸⁴ Ovaj podatak je dokaz da su plate u visini minimalne zarade i manje i dalje veliki problem u Srbiji.⁸⁵ S obzirom na to

⁸⁴ Prosečna plata u Srbiji iznosi oko 60.000 dinara, odnosno oko 500 evra (prema zvaničnom kursu u vreme pisanja ovog izveštaja, 2021).

⁸⁵ Centar za dostojanstven rad, *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Srbiji 2019*, str. 39, na: http://www.centaronline.org/userfiles/files/preuzimanje/CDR-izvestaj.pdf?fbclid=IwAR20tOHwYaEbWu5Pj4kACQjRo6k-HHdQINzf_vFGmyeqF-hrB_Z6pV64ujA; Reljanović, M.

da se minimalna cena rada utvrđuje po radnom satu,⁸⁶ sloboda odlučivanja poslodavca/-ke o obimu posla zaposlenih može dovesti do toga da zarada bude niža od zakonom predviđenog minimuma. Ako je, na primer, usled kovida-19 ili drugih okolnosti došlo do pada proizvodnje, to može rezultirati smanjenjem zarade zaposlenih, ispod minimalne cene rada. Najugroženija su lica zaposlena na određeno vreme i ona koja obavljaju sezonske poslove.⁸⁷ Osim toga, minimalna cena rada odnosi se samo na lica koja imaju zaključen ugovor o radu; ostali radnici/-e ne dobijaju nužno minimalnu zaradu, jer ne primaju platu, već individualno ugovorenu novčanu nadoknadu za svoj rad. Skorašnji primer je slučaj fabrike konfekcije u južnoj Srbiji, koji je značajan jer otkriva kompleksnost potencijalnih povreda ljudskih prava, posebno u kontekstu rupa u zakonu koje kompanije mogu iskoristiti. Naime, budući da pojedine radnice i radnici nisu ostvarivali propisanu normu, dobijali su zaradu nižu od minimalne. Inspekcija rada kojoj je prijavljen slučaj utvrdila je da nije bilo nikakvih nepravilnosti, već je kompanija jednostavno iskoristila mogućnost koju pruža zakon.⁸⁸

Na pitanje o iskustvu s neprijavljenim zaradama, oko 9%⁸⁹ anketiranih je odgovorilo da poslodavac/-ka ne prijavljuje nadležnim institucijama njihovu stvarnu zaradu, a 16%⁹⁰ da ne zna da li poslodavac/-ka njihovu zaradu prijavljuje državi. Tri četvrtine ispitanica/-ka je, međutim, naznačilo da poslodavac/-ka relevantnim državnim organima prijavljuje njihovu stvarnu zaradu, što je poboljšanje u odnosu na prvo izdanje ovog [istraživanja](#), kada je 70% anketiranih navelo isti podatak, ali za period koji obuhvata 10 godina pre popunjavanja ankete. Šest posto zaposlenih obuhvaćenih anketom prijavilo je da im poslodavac/-ka traži da vrate deo zarade. Ova praksa postala je još češća za vreme pandemije kovida-19, naročito za vreme vanrednog stanja proglašenog u martu 2020. godine. Predstavnice/-i sindikata su u intervjuima istakli da su pojedini poslodavci/-ke uskraćivali zaposlenima minimalnu zaradu, ne uplaćujući im više od onoga što su dobijali od države, bez obzira na to što su radnice/-i tokom vanrednog stanja radili puno radno vreme. Mediji su izveštavali o tome da su neki poslodavci/-ke tražili od zaposlenih da im, nakon primanja minimalne zarade, vrate deo zarade jer se, zbog mera za suzbijanje pandemije, radilo skraćeno ili se uopšte nije radilo.⁹¹ Iako o ovoj praksi nema preciznih podataka, pomenula ju je u svom intervjuu i predstavnica sindikata⁹². Učesnice/-i ankete imale su slična iskustva. Za vreme vanrednog stanja oko 43% ispitanica/-ka⁹³ nije dobijalo svoju stvarnu zaradu, pri čemu 12%⁹⁴ nije uopšte dobijalo platu, a 30%⁹⁵ je dobijalo umanjenu platu.

Podaci prikupljeni anketom otkrivaju da se radna prava krše (i da su se kršila u prethodne tri godine), što pogađa i žene i muškarce. Postoji mogućnost da su povrede tih prava povezane s rodnom diskriminacijom, ali potrebno je to dodatno istražiti i dati građankama i građanima vremena da prijave iste.

Alternativno radno zakonodavstvo, 2019, str. 133, na: <http://cdrsrbija.org/wp-content/uploads/2020/06/ARZ-Reljanovic-2019.pdf>.

⁸⁶ Član 112. Zakona o radu.

⁸⁷ NALED, *Reforma sistema zapošljavanja sezonskih radnika u poljoprivredi – Analiza efekata predložene reforme*, 2018, na: https://naled.rs/htdocs/Files/02470/Analiza_reforma_zaposljavanja_sezonskih_radnika_april_2018.pdf.

⁸⁸ Bukvić, Lj. *Lisca zaposlenima umanjila zakonom zagarantovan minimalac*, *Danas*, 4. decembar 2020, na: <https://www.danas.rs/ekonomija/lisca-zaposlenima-umanjila-zakonom-zagarantovan-minimalac/>; Radnik, *Inspekcija u "Konfekciji Lisca": Zarade pojedinih zaposlenih niže od minimalne, ali nema nepravilnosti*, 2020, na: <http://www.radnik.rs/2020/12/inspekcija-u-konfekciji-lisca-zarade-pojedinih-zaposlenih-nize-od-minimalne-ali-nema-nepravilnosti/>.

⁸⁹ N = 39

⁹⁰ N = 72

⁹¹ B. Lj. *Pojedine „gazde“ dale otkaz radnicima „pre vremena“*, *Danas*, 20. januar 2021, na: <https://www.danas.rs/ekonomija/pojedine-gazde-dale-otkaz-radnicima-pre-vremena/>.

⁹² Intervju s predstavnicom sindikata, 2021.

⁹³ N = 103

⁹⁴ N = 30

⁹⁵ N = 72

Svest i stavovi o rodnoj diskriminaciji

Većina anketiranih (93% žena i 86% muškaraca)⁹⁶ svesna je da je rodna diskriminacija u Srbiji zabranjena zakonom. Poređenja radi, podaci iz prvog izdanja otkrivaju da je toga bilo svesno 96% žena i 93% muškaraca. Ovo može da ukazuje na to da je u periodu od 2018. do 2021. godine došlo do blagog pada nivoa svesti o ovom pitanju, iako to ne može biti potvrđeno s obzirom na to da anketa nije statistički značajna. Ispitanice/-i su donekle bili informisani o tome koje su institucije nadležne za pitanja rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Jedna učesnica je prilikom intervjua izjavila: „Iako znam da je diskriminacija zabranjena zakonom, ponekad mi se čini da je deo kulture, da je nešto što prosto moram da istrpim i prihvatim kao šalu“.⁹⁷ Sličan osećaj se opaža i u odgovorima u anketi: „Klasična dobacivanja i sitan seksizam, ako mogu tako da se izrazim. Ništa vredno pomena u ovom našem društvu. Neprijateljska atmosfera.“⁹⁸ Jedna od žena koja je doživela rodnu diskriminaciju istakla je da diskriminacija ponekad rezultira isključivanjem iz procesa odlučivanja.⁹⁹ Istraživanjem koje je sprovedla institucija Poverenika ustanovljeno je da građani i građanke često smatraju da je diskriminacija na radu i u vezi s radom veoma rasprostranjena.¹⁰⁰ U kombinaciji s velikom verovatnoćom da su učesnice/-i ankete upoznate s tim da je rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja protivzakonita, podaci do kojih je došla institucija Poverenika ukazuju na to da je srpsko društvo generalno svesno diskriminacije na radnom mestu. Uprkos tome, prikupljeni podaci otkrivaju da je stopa prijavljivanja niska (više informacija o tome izneto je u poglavljima „Rasprostranjenost i iskustva s diskriminacijom“ i „Institucionalni odgovor na diskriminaciju“).

“*Iako sam u menadžmentu, redovno mi se događa da propustim važne dogovore jer se događaju između muških kolega van posla (kafana, utakmica). Takođe, rukovodim timom koji isključivo čine muškarci stariji od mene i doživljam komentare o seksualnoj frustraciji, iščuđavanje što imam partnera, i sl.*

- Odgovor iz ankete, žena, 35 godina

⁹⁶ N = 487, N = 51

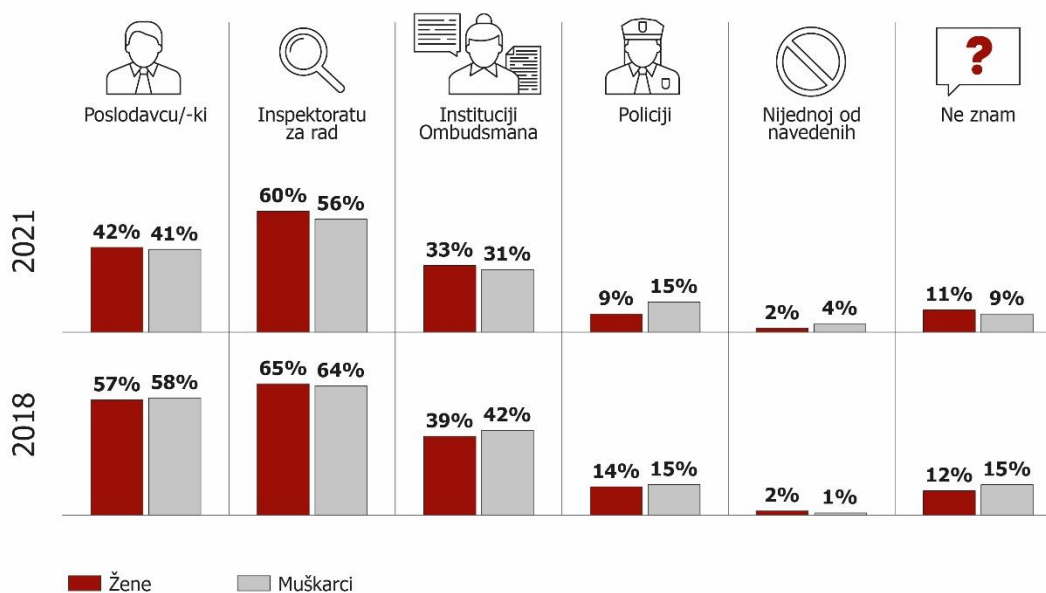
⁹⁷ Detaljan intervju sa ispitanicom, 35.

⁹⁸ Učesnica ankete, 41.

⁹⁹ Učesnica ankete, 40

¹⁰⁰ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Diskriminacija na tržištu rada*, 2019, str. 6, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/01/diskriminacija-na-trzistu-rada-FINAL.pdf>.

Grafikon 1: Kojim institucijama treba prijaviti rodnu diskriminaciju, prema odgovorima ispitanica/-ka



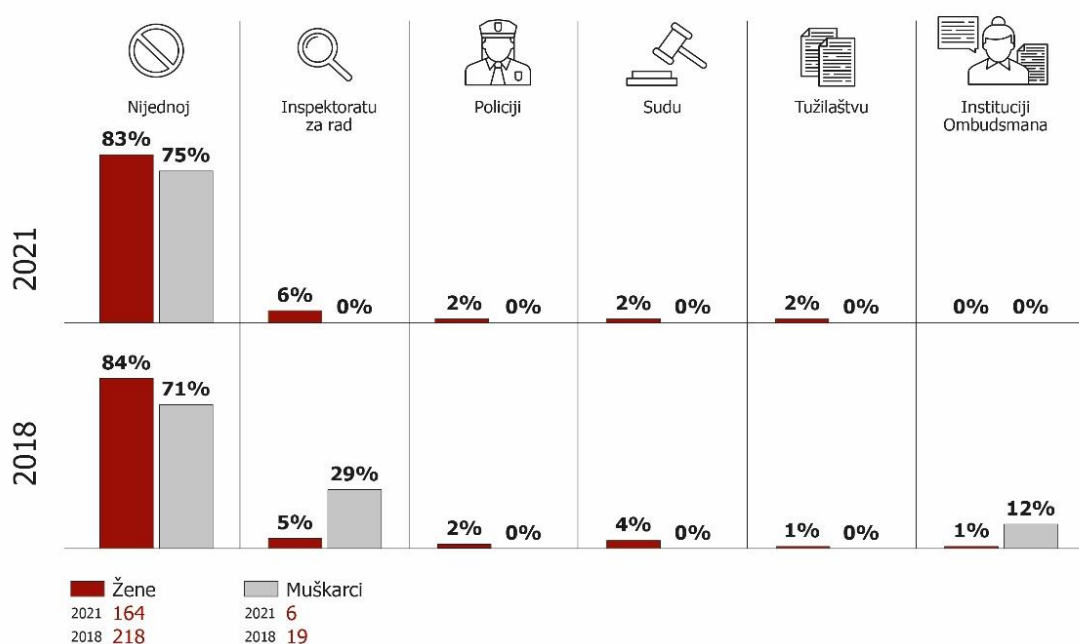
Više od polovine anketiranih u sklopu istraživanja fondacije *Kvinna till Kvinna* (oko 60%)¹⁰¹ označilo je IR kao instituciju kojoj treba prijaviti rodnu diskriminaciju (videti Grafikon 1), dok je 33%¹⁰² kao nadležne označilo nezavisne državne organe, odnosno instituciju Ombudsmana. Svaka deseta osoba nije znala kome treba prijaviti rodnu diskriminaciju ako do nje dođe, što je povećanje u odnosu na anketu iz 2018. godine, kada je isti odgovor označilo 8% anketiranih (bez statistički značajne razlike između informisanosti muškaraca i žena). Iako je većina ispitanica prepoznala barem jednu od institucija kojima se može prijaviti rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja, indikativno je to što 83%¹⁰³ žena koje su doživele diskriminaciju nije to prijavilo (videti Grafikon 2 i 3).

¹⁰¹ N = 308

¹⁰² N = 240

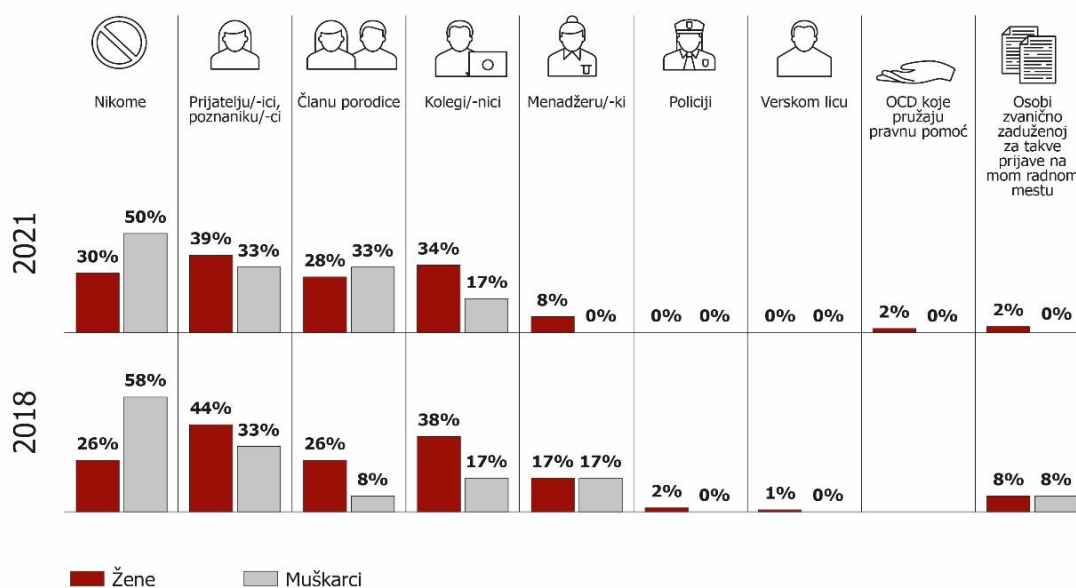
¹⁰³ N = 225

Grafikon 2. Kojoj instituciji su ispitanici/-e prijavili rodnu diskriminaciju, prema rodu ispitanika/-ca



Kada je reč o trećem istraživačkom pitanju („Koји su razlozi malog broja prijavljenih slučajeva i/ili podnetih pritužbi?“), prikupljeni podaci otkrivaju nepovezanost između znanja i delovanja, što možda doprinosi nedovoljnom prijavljivanju slučajeva rodne diskriminacije.

Grafikon 3. Kome ste rekli da je došlo do seksualnog uznemiravanja, prema rodu ispitanika/-ca



Jedna učesnica ankete je primetila da „inspekcije i državne službe ne rade u cilju zaštite prava nego izbegavaju svoje obaveze i ostavljaju radnike nezaštićene od diskriminacije i

nepravde.”¹⁰⁴ Uočljiv je jaz između rada nadležnih institucija i percepcije koju o njihovom radu imaju lica koja smatraju da su im prava ugrožena. Drugi deo navedene izjave odražava stav koji prevladava među ispitanicama/-ima, kako intervjuisanim tako i anketiranim.

Zaključak

Očigledno je da su ispitanice i ispitanici generalno svesni rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja i da je ona zabranjena zakonom. Uprkos tome, stopa prijavljivanja je i u ovom izdanju niska (videti „Institucionalni odgovor na diskriminaciju”). Iako je većina ispitanica umela da prepozna bar jednu nadležnu instituciju kojoj bi mogle da prijave rodnu diskriminaciju na radu i u vezi s radom, indikativno je to što oko 83% žena koje su doživele ovakav vid diskriminacije nije istu i prijavilo. Potrebno je dodatno istraživanje kako bi se stekao bolji uvid u to da li žene umeju da prepoznaju diskriminaciju kada su joj one same izložene i u kojoj meri. I ovo drugo izdanje izveštaja je, kao i prvo, otkrilo da svest nije nužno u korelaciji s prepoznavanjem. Velika je razlika između svesti o postojanju rodne diskriminacije uopšte i mogućnošću da se prepozna da li je uočena diskriminacija rodna ili se vrši po nekom drugom osnovu, kao što su starosno doba, invaliditet, pripadnost određenoj klasi, etničkoj grupi ili seksualnoj orijentaciji, da navedemo samo neke od njih. Posebno je teško prepoznati koji oblici diskriminacije su u igri kada je u pitanju višestruka diskriminacija.

Neadekvatna primena relevantnog pravnog okvira takođe može biti jedan od razloga za neodgovarajuće institucionalne kapacitete, manjak znanja i slabu koordinaciju između nadležnih institucija. Intervjuisane predstavnice i predstavnici pravosuđa, nezavisnih državnih organa, radničkih sindikata i OCD slažu se u tome da se mogućnosti koje nudi zakonodavstvo nedovoljno koriste.

¹⁰⁴ Učesnica ankete, 56 godina.

RASPROSTRANJENOST DISKRIMINACIJE I ISKUSTVA

Ovo poglavlje istražuje rasprostranjenost rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja i razmatra lična iskustva u vezi s takvom diskriminacijom kao ilustrativna. Prvi deo bavi se opštom rasprostranjenošću rodne diskriminacije, dok se u drugom analiziraju načini na koje se vrši rodna diskriminacija u vezi sa napredovanjem na poslu, zapošljavanjem, ugovorima i zaradom. Dat je i kratak pregled rezultata istraživanja u vezi sa uslovima rada, trudnoćom, porodijskim odsustvom i seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu kao mogućim izvorima rodne diskriminacije na tržištu rada. Treći deo posvećen je različitim oblicima diskriminacije i kako se oni potencijalno ukrštaju s rodnom diskriminacijom.

Opšta rasprostranjenost rodne diskriminacije

Uopšte gledano, 40%, odnosno 173 anketirane žene¹⁰⁵ navele su da su u periodu između 2018. godine i trenutka popunjavanja ankete bile izložene rodnoj diskriminaciji na radu ili u vezi s radom, dok je u prvom izdanju ovog slučaja to bio slučaj sa 47% žena. Iako su uzorci različiti, nisu nužno uporedivi i nisu statistički reprezentativni, ovaj podatak ipak otkriva da se žene i dalje suočavaju s rodnom diskriminacijom na tržištu rada. Od ukupnog broja muškaraca koji su popunili anketu, osam njih (17%) odgovorilo je da je pretrpelo rodnu diskriminaciju na radu ili u vezi s radom u periodu između 2018. godine i trenutka popunjavanja ankete.

Na pitanje koje institucije su kontaktirale, otprilike 83% ispitanica (143) koje su doživele ovaj oblik diskriminacije odgovorilo je da nije kontaktiralo nijednu nadležnu instituciju, oko 6%¹⁰⁶ kontaktiralo je IR, 2% (četiri žene) kontaktiralo je policiju i tužilaštvo, a samo tri žene su to pitanje rešavale sudskim putem. Činjenica da žene diskriminaciju retko prijavljuju institucijama jedan je od razloga zašto institucije imaju zaveden mali broj takvih slučajeva.

Nešto preko polovine lica koja su navela da su pretrpela rodnu diskriminaciju (55%, odnosno 92 anketirane osobe) radilo je u tom trenutku u privatnom sektoru, dok je 39% (65 anketiranih) radilo u javnom sektoru ili državnoj upravi (uključujući ministarstva, opštine, zdravstvene ustanove, državne škole i fakultete). To je mala razlika u odnosu na anketu iz 2018. godine, kada je 53% u trenutku diskriminacije bilo zaposleno u privatnom sektoru, a 35% u javnom sektoru ili državnoj upravi. Budući da se preko polovine prijavljenih slučajeva diskriminacije i 2018. i 2021. godine odnosilo na privatni sektor, to može značiti da je verovatnoća da će doći do rodne diskriminacije na radu ili u vezi s radom veća za privatni sektor nego za druge.

OCD *Reactor – Research in Action* koristila je logističku regresiju kako bi ispitala odgovore u anketi i da li se verovatnoća suočavanja s rodnom diskriminacijom (samoopaženom) na radnom mestu može predvideti na osnovu roda, starosti, nivoa obrazovanja, trenutnog položaja na radnom mestu i mesečne zarade. Iako sveukupni model nije značajan, rod u značajnoj meri predviđa verovatnoću diskriminacije (ili doživljaja diskriminacije) na radnom mestu. Verovatnoća suočavanja s rodnom diskriminacijom na radnom mestu 1113 puta je veća za žene nego za muškarce, kad su sve ostale promenljive kontrolisane (videti Aneks 5).

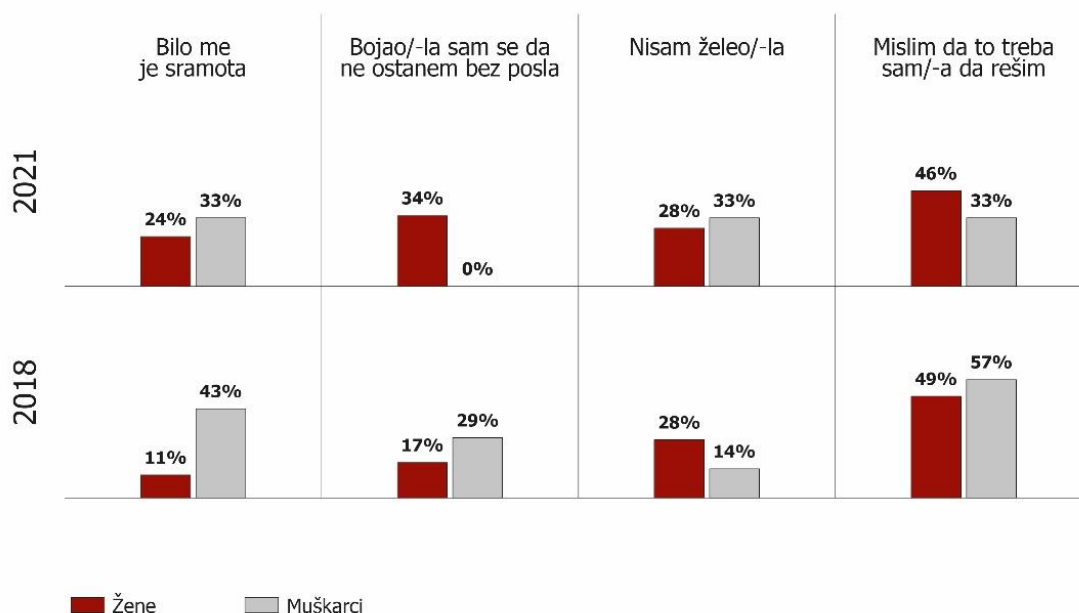
Jedna od intervjuisanih sutkinja primetila je da, iako su obaveze i dužnosti prema zaposlenima iste i za javna i za privatna preduzeća, građanke i građani češće traže zaštitu svojih prava ako je do prekršaja došlo u javnom preduzeću, dok se zaposleni u privatnim

¹⁰⁵ N = 438

¹⁰⁶ N = 10

kompanijama ređe žale. Prema njenom mišljenju, to je posledica atmosfere u kojoj svaka pritužba može biti praćena gubitkom posla ili nekom drugom posledicom.¹⁰⁷ Kako su u svojim intervjuima istakle i osoba koja radi u oblasti ljudskih resursa i dugogodišnja pružateljka pravne pomoći u OCD, način za rešavanje problema diskriminacije koji je najbolji za žrtve jeste brzi postupak u samom preduzeću, jer na taj način žrtva može da nastavi slobodno da radi u boljim uslovima. Prema rečima predstavnice OCD: „Žrtve najčešće žele samo da nastave da rade i da ih dok rade tretiraju dobro i sa poštovanjem. Ne žele da ugroze svoj posao i da sebe izlože potencijalno dugom i iscrpljujućem [sudskom] procesu“.¹⁰⁸ Ovi intervjui ukazuju na to da strah od gubitka posla ili drugih posledica doprinose nespremnosti i oklevanju žena da prijave rodnu diskriminaciju, naročito ako rade u privatnom sektoru. To može biti činilac koji doprinosi niskoj stopi prijavljivanja i samim tim niskoj stopi zastupljenosti u evidenciji institucija. Međutim, to što se diskriminacija ne prijavljuje, ne znači da ona ne postoji.

Grafikon 4. Razlozi za neprijavlivanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prema rodu ispitanika/-ca



U istraživanju koje je sprovedla institucija Poverenika, 42% zaposlenih je primetilo da je diskriminacija u porastu. To može biti pokazatelj da su poslodavci/-ke sada senzibilisaniji po pitanju diskriminacije; budući da su prepoznavanje i svest prvi značajni koraci, ovo može ukazivati na veću spremnost da se radi na adekvatnijem rešavanju problema rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.¹⁰⁹

Načini na koje se sprovodi rodna diskriminacija

Ovaj odeljak se bavi načinima na koje se sprovodi rodna diskriminacija, uključujući one koji se tiču zapošljavanja i napredovanja na poslu, bračnog statusa i planiranja porodice, godina starosti, ugovora i zarada, dužine trajanja ugovora, radnog vremena i seksualnog

¹⁰⁷ Intervju sa sutkinjom višeg suda.

¹⁰⁸ Intervju s predstavnicom OCD.

¹⁰⁹ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Diskriminacija na tržištu rada*, str. 7, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/01/diskriminacija-na-trzistu-rada-FINAL.pdf>.

uznemiravanja na radnom mestu. Analiza je urađena na osnovu rezultata ankete i intervjuja, kao i postojeće literature i izveštaja objavljenih na ovu temu.

Diskriminacija prilikom zapošljavanja i napredovanja na poslu

Diskriminacija u vezi sa zapošljavanjem i napredovanjem na poslu i dalje je uveliko rasprostranjena u Srbiji.¹¹⁰ U periodu između 2018. i 2021. godine 76% anketiranih¹¹¹ je navelo da je bilo diskriminisano u procesu zapošljavanja, odnosno 78%¹¹² žena i 63%¹¹³ muškaraca. Žene su bile diskriminisane na osnovu starosnog doba u oko 45%¹¹⁴ slučajeva, roda (28%, odnosno 64 žene), izgleda (25%, odnosno 58 žena), političkog opredeljenja (24%, odnosno 56 žena), a u 20%¹¹⁵ slučajeva na osnovu toga da li su planirale da imaju decu. Slični rezultati u vezi s načinima diskriminacije zabeleženi su i u [prvom izdanju](#) ovog izveštaja, iz 2019. godine.

Ovakav način diskriminacije može biti veoma suptilan, prikriven iza normi i kriterijuma formiranih na osnovu postojećih predrasuda (videti uokvireni tekst 1). Kad društveni konstrukt kao što je rod postane *status quo*, to postanu i na njemu utemeljene diskriminatorne prakse, koje se često podvode pod univerzalne istine ili, kako bi se kolokvijalno reklo, „stanje stvari“. To obično deluje obeshrabrujuće i otežava menjanje *status quo*-a, zbog čega neke može biti problem da prepozna diskriminaciju kada do nje dođe i da je posle dokumentuje i prijavi.

Od ispitanica i ispitanika koji su u trenutku popunjavanja ankete bili zaposleni ili su imali nekakav posao u prethodnih deset godina, oko 27% je označilo da je pretrpelo neki oblik diskriminacije kada je reč o napredovanju.¹¹⁶ Uzorak muškaraca bio je premali da bi bio indikativan; ipak, činjenica da je samo jedan muškarac naveo da je prilikom unapređenja bio diskriminisano na osnovu roda, u poređenju sa svakom desetom ženom koja je imala takvo iskustvo, prilično je sumorna.

“*Susretala sam se sa diskriminacijom i uznemiravanjem zbog svega. Ako obučem haljinu kažu mi: „O, spremna si za unapređenje?“ Ako sam želela više posla i izazova kako bih napredovala, čujem: „Bolje ti je da nađeš muža“. Najgore mi je što su kometare pravili i muškarci i žene i što budu kao šale, pa nisam znala kako da ih prijavim.*

- Detaljni intervju sa učesnicom ankete, 41 godina

“*Zbog izgleda izostalo unapređenje tri puta, koje su dobile osobe sa manje iskustva i obrazovanja. Objašnjenje je bilo da nisam dovoljno upadljiva, atraktivna poslovnim partnerima.*

- Odgovor iz ankete, žena, 41 godina

¹¹⁰ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Poseban izveštaj o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja*, 2019; Bradaš, S. i Reljanović, M. *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji, Analiza normativnog okvira i prakse*, 2019.

¹¹¹ N = 198

¹¹² N = 179

¹¹³ N = 19

¹¹⁴ N = 103

¹¹⁵ N = 11

¹¹⁶ N = 166

Studija slučaja 1: Nejednaka zarada za jednak rad

AA zaposlena je u kulturnom centru, državnoj instituciji, u Mitrovici od 1991. godine. U početku je radila kao kuvarica, ali su joj tokom godina dodeljivani i drugi poslovi, pa je, između ostalog, radila i kao razvodnica, što je radno mesto za koje je potreban viši nivo obrazovanja, a podrazumeva i veću platu. Dok je bila na tom radnom mestu, AA je nastavila školovanje i stekla viši stepen obrazovanja. S obzirom na novonastale okolnosti, nekoliko puta je tražila izmenu svog ugovora o radu, radi usklađivanja s poslom koji je zaista obavljala i prelaska u viši platni razred. Kako je poslodavac to odbio, AA je Višem sudu u Leskovcu podnela tužbu zbog diskriminacije na osnovu roda. Tvrdila je da je u periodu od gotovo dve godine obavljala isti posao kao muške kolege koje su takođe radile kao razvodnici, ali da je bila manje plaćena od njih, iako je u međuvremenu, time što je stekla viši stepen obrazovanja, ispunila sve formalne zahteve. U tužbi je takođe navela da ju je, kao i još neke kolegice, direktor verbalno zlostavljao i pretio joj; meta takvog ophođenja, koje je ozbiljno ugrozilo zdravlje AA, bile su isključivo žene.

Viši sud u Leskovcu odbacio je njenu tužbu kao neosnovanu,¹¹⁷ uz obrazloženje da tužilja nije bila u nepovoljnijem položaju u odnosu na druga lica u sličnoj situaciji, odnosno druge zaposlene koji su u istom tom periodu stekli više obrazovanje. Sud je zaključio da direktor nije mogao pravovremeno da izmeni tužiljin ugovor o radu zbog ekonomskih i organizacionih razloga i da razlog za to nije bio rod tužilje. Naime, direktor je tražio da osnivač kulturnog centra odobri izdvajanje dodatnih budžetskih sredstava na ime povećanja tužiljine zarade, ali kako je to državna ustanova, koja isključivo zavisi od raspodele i prenosa budžetskih sredstava, zahtev je odbijen. Što se tiče argumenta da je poslodavac u istom periodu zaposlio nekoliko osoba bez prethodnog odobrenja osnivača – što, inače, nalaže zakon – obrazloženo je da procena ugovora o radu koje su zaključili drugi zaposleni nije u nadležnosti tog suda. Sud je odbacio optužbu za diskriminatorno zlostavljanje, obrazloživši odluku time da nema dokaza da je postojao konflikt između tužilje i direktora i da razlog direktorovog postupanja nije bio rod ili bilo koje drugo lično svojstvo tužilje, već tenzije u vezi s radnim zahtevima i uslovima koji potpadaju pod druge materijalno-pravne norme, a ne odredbe ZZD.

Od onih koji su označili da su doživeli neki oblik diskriminacije u vezi s napredovanjem na poslu, otprilike 13% je navelo da je bilo diskriminisano na osnovu godina starosti (73 žene naspram 7 muškaraca). Poređenja radi, podaci prikupljeni u okviru prvog izdanja ovog izveštaja otkrili su da je oko 43% anketiranih žena pretrpelo neki oblik diskriminacije u vezi s napredovanjem na poslu, pri čemu je 14% kao osnov za diskriminaciju označilo rod, a 14% godine starosti.

Kako je izjavila jedna ispitanica: „Kao pripadnica službe za obezbeđenje u Ministarstvu pravde, uprkos fakultetskoj diplomi i svim položenim stručnim ispitima, nisam mogla da napredujem na rukovodeća mesta, jer sam žena, već sam prebačena u drugu službu.”¹¹⁸

¹¹⁷ Viši sud u Leskovcu 15P1. br. 13/19 od 19. avgusta 2020.

¹¹⁸ Učesnica ankete, 48.

Diskriminacija u vezi sa bračnim i porodičnim statusom

Polovina anketiranih imala je razgovor za posao u prethodne tri godine, a 63%¹¹⁹ lica obuhvaćenih uzorkom našlo se u situaciji da im budu postavljena pitanja koja mogu implicirati diskriminaciju. Ona su se najčešće (u otprilike 52% slučajeva) odnosila na bračni status ili planove za brak u budućnosti.¹²⁰ Pitanja o

“ *Apsolutno smatram da sam bila diskriminisana zato što sam žena u mnogo situacija. Dešavalo se da se od mene očekuje da budem sređena, da mi je posao na prvom mestu, da ne planiram decu. Nakon udaje poslodavac je upućivao takođe niz neprikladnih i provokativnih komentara na konto toga.*

- Detaljni intervju sa učesnicom ankete, 29 godina

planiranju porodice i deci postavljena su u 44% slučajeva.¹²¹ U gotovo 7% slučajeva ispitivanje je otišlo i korak dalje, odnosno ženama je poslodavac/-ka tražio medicinsku potvrdu da nisu trudne.¹²² Zanimljivo je da je isti procenat ispitanica prijavio traženje ovakve medicinske potvrde i u prvom izdanju ovog izveštaja.

U prijavama za posao i prilikom intervjua poslodavci/-ke skloni su tome da ženama postavljaju pitanja o njihovom porodičnom i bračnom statusu ili automatski odbijaju žene zbog pretpostavke da neće moći da pomire radne i porodične obaveze. Podaci dobijeni istraživanjem upućuju na zaključak da se žene češće suočavaju s pitanjima o bračnom statusu i planiranju porodice nego muškarci.

Kada je reč o diskriminaciji u vezi s planiranjem porodice, verovatnoća da će doživeti diskriminaciju ili postavljanje diskriminatornih pitanja veća je za žene nego za muškarce, bez obzira na porodični status ili okolnosti. Ako imaju dece, onda se smatra da imaju previše obaveza da bi radile, pa im se uskraćuje potencijalno unapređenje. Ako pak nemaju dece, suočavaju se s drugačijim vidovima diskriminacije u odnosu na kolegice koje ih imaju, kako je istaknuto u jednom od obavljenih intervjua: „Diskriminisana sam zato što nemam decu. Samim tim se smatra da ja više poslova mogu da obavljam, te se meni gomilaju obaveze, dok se drugim kolegicama umanjuju.“¹²³

¹¹⁹ N = 164

¹²⁰ N = 119

¹²¹ N = 101

¹²² N = 15

¹²³ Učesnica ankete, 33.

Studija slučaja 2: Neravnopravnost u vezi s planiranjem porodice i rađanjem prilikom odabira kandidata/-kinja

Viši sud u Nišu je 2019. godine presudio protiv Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja po tužbi za diskriminaciju na osnovu roda u procesu odabira kandidata/-kinja za stipendiranje studenata/-kinja doktorskih studija.¹²⁴ Ministarstvo je objavilo konkurs za dodelu stipendija na koji se prijavila tužilja. Objavljeni su kriterijumi za rangiranje i tužilja je, uz prijavu na konkurs, dostavila dokaze o ispunjavanju uslova za stipendiranje. Tuženi je naveo da tužilja ne ispunjava uslove jer je rođena 1991. godine, a ne 1992. ili kasnije, što je bio jedan od evaluacionih kriterijuma. Ministarstvo nije uzelo u obzir to što je tužilja zbog trudnoće i porodiljskog odsustva napravila pauzu između završetka studija i upisa na doktorske studije. Pre pokretanja sudskog postupka tužilja se obratila instituciji Poverenika, koja je dala svoje mišljenje, kao i preporuku u kojoj se navodi da je tužilja u ovom slučaju bila diskriminisana na osnovu roda. Ministarstvo je obavestilo tužilju da neće postupiti u skladu s preporukom niti će promeniti odluku.

U toku sudskog postupka sud je naveo da „trudnoća i porođaj kao biološki procesi dovode do potrebe za mirovanjem određenih prava žene, radi očuvanja njenog života i zdravlja, kao i zdravlja deteta.“ U presudi se dalje kaže: „Upravo zato je, između ostalog, i ustanovljena posebna zaštita majke i deteta Ustavom Republike Srbije i mnogim drugim propisima, naročito u oblasti rada i obrazovanja. Iz tih razloga, sud je mišljenja da je tužilac učinio verovatnim da je ovakvim postupanjem tuženi izvršio akt diskriminacije, i to posredne diskriminacije na osnovu pola, te da je to verovatno učinjeno aktom koji je prividno zasnovan na načelu jednakosti, koji nije opravdan zakonitim ciljem, niti su sredstva za postizanje tog cilja bila primerena i nužna“.

Kada se odgovori iz intervjua i ankete uporede sa izveštajem MOR „*Women in Business and Management Gaining Momentum*“ („Žene u biznisu i menadžmentu u naletu“), može se videti da se gore pomenuti razlozi za zabrinutost, izazovi i mišljenja ispitanica/-ka podudaraju sa zaključcima izveštaja MOR: trudnice se češće suočavaju s diskriminacijom prilikom zapošljavanja i otkaza; radnicama koje su na porodiljskom odsustvu češće je uskraćeno pravo na povratak na posao po isteku odsustva; diskriminacija na osnovu materinstva primorava veći broj žena da se okrenu povremenim poslovima ili neformalnoj ekonomiji, gde su zarade obično manje, a radno vreme nestabilnije.¹²⁵

¹²⁴ Od sua je, na zahtev za dostavljanje podataka, dobijena anonimizovana verzija presude.

¹²⁵ Od suda je, na zahtev za dostavljanje podataka, dobijena anonimizovana verzija presude.

a: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.

Od anketiranih žena, 11% (48 žena) imalo je iskustva s trudnoćom u periodu između 2018. i 2021. godine. Zabrinjavajuće je to što je 21% tih žena odgovorilo da im je bilo uskraćeno zakonsko pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo: niti su imale plaćeno odsustvo niti im je država plaćala naknadu dok su bile na porodiljskom odsustvu. Po završetku porodiljskog odsustva, 54% (26 žena) vratilo se na svoje radno mesto, a 10% (5 žena) navelo je da je na njih bio vršen pritisak da se na posao vrate ranije nego što je planirano. Više od trećine (otprilike 35%, odnosno 26 žena) imalo je, nakon povratka sa odsustva, osećaj da se kolege/-inice ili nadređeni/-e prema njima ophode drugačije. Poređenja radi, podaci iz prvog izdanja ovog izveštaja otkrivaju da je 28% žena anketiranih 2018. godine navelo da im je uskraćeno

“ Poslodavac nije dozvolio da imam slobodan dan. Bila sam u 18. nedelji trudnoće i trebalo je da idem na amniocentezu. Posle par dana morala sam na bolovanje, poslodavac je saopštio da po isteku bolovanja dobijam otkaz. Tako je i bilo.

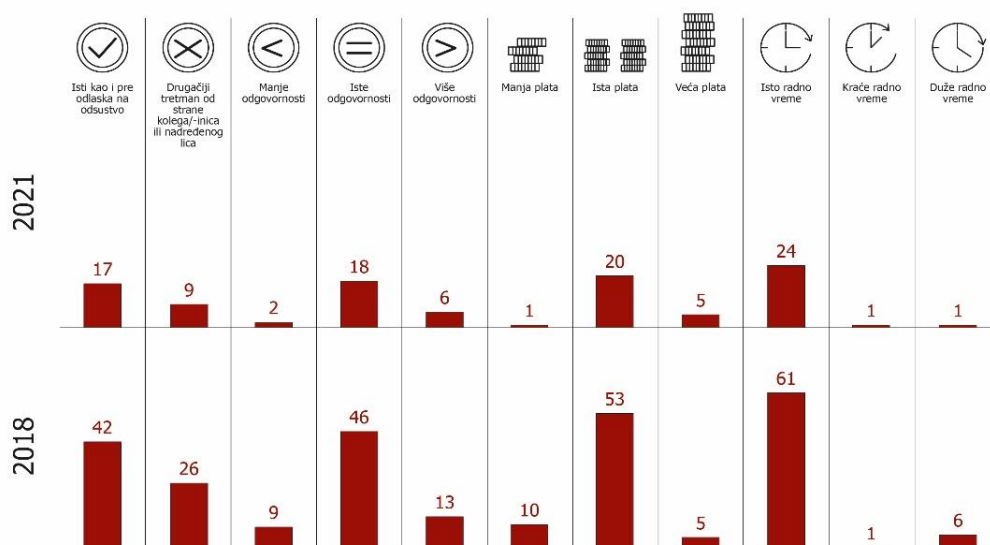
- Detaljni intervju sa učesnicom ankete, 37 godina

pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo, a 38% njih (devet žena) suočilo se s drugačijim ophođenjem nakon povratka na posao. Istraživački nalazi u oba izdanja ukazuju na to da je u Srbiji povreda prava u vezi s porodiljskim odsustvom rasprostranjena praksa, kao jedan od načina na koji se sprovodi rodna diskriminacija u Srbiji.

Od ispitanica koje su navele da su po povratku na posao nakon porodiljskog odsustva imale drugačiji tretman i iskustva, dve žene (8%) navele su da su po povratku na posao imale manje odgovornosti, a jedna (oko 4%) da joj je plata bila manja nego pre odlaska na odsustvo, što je u anketi iz 2018. godine bio slučaj sa 13%, odnosno 15%.

Razlike u rezultatima prvog i drugog izdanja ovog izveštaja mogu ukazivati na to da se u međuvremenu smanjila učestalost diskriminatornih praksi u vezi s porodiljskim odsustvom, mada je to malo verovatno ako se ima u vidu vremenski okvir, budući da je prvo izdanje ovog izveštaja obuhvatilo period od deset godina, a drugo izdanje samo tri. Stoga je verovatno precizniji zaključak da je u prvom izdanju bio veći broj slučajeva povrede prava na porodiljsko odsustvo nego u drugom zato što je tim izdanjem bio obuhvaćen duži period.

Grafikon 5. Tretman koji su ispitanice imale po povratku s porodiljskog odsustva, po broju ispitanica



Diskriminacija na osnovu starosnog doba

Međunarodne organizacije za zaštitu ljudskih prava, uključujući UN, odavno su već utvrdile da su predrasude i diskriminacija na osnovu godina starosti široko rasprostranjene u čitavom svetu i da pogađaju milione starijih i mladih ljudi.¹²⁶ Podaci prikupljeni anketom ilustruju brojne elemente starosne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji, budući da je 49% anketiranih lica koja smatraju da su pretrpela diskriminaciju prilikom zapošljavanja (otprilike 76% ukupnog broja anketiranih) navelo da je bilo diskriminisano zbog svojih godina.¹²⁶ U prvom izdanju ovog izveštaja 26% anketiranih žena i 27% anketiranih muškaraca smatralo je da dolazi do starosne diskriminacije u procesu zapošljavanja. Ovo je u skladu s rezultatima istraživanja koje je sprovedla institucija Poverenika, a koje je pokazalo da se i poslodavci/-ke i radnici/-e slažu sa tim da su ODS i starija lica najčešće suočavaju s diskriminacijom na tržištu rada.¹²⁷

“ Društvo u kome živimo ima svoje obrasce. Jedan od njih je da starije žene postaju nevidljive. Naše mišljenje se ne uvažava, naše znanje i iskustvo su nepotrebni. Više nismo dekor i sve više se suočavamo sa metodologijom „praznog stola“. Zadaju nam se nevažni, neadekvatni poslovi.

- Odgovor iz ankete, žena, 57 godina

“ Diskriminacija se mahom odnosila na godine, a pridodato i mom polu. Uglavnom je bila usmerena na nejednako vrednovanje rada i nedostatak poverenja.

- Odgovor iz ankete, žena, 28 godina

Ugovori i zarada

Velika zastupljenost neformalne ekonomije u Srbiji, koja, prema procenama, čini oko 18% ukupne ekonomije, negativno utiče i na ljudska i na radna prava.¹²⁸ Sektori koji su najviše pogođeni neformalnom ekonomijom su poljoprivreda (gde je otprilike 41% poslova neformalno), neplaćen kućni rad (24%), građevinarstvo (8%), maloprodaja (oko 6%) i proizvodnja (5%).¹²⁹

Od anketiranih lica koja su obavljala neki posao u prethodne tri godine, 17%¹³⁰ je navelo da je od njih traženo da redovno rade bez ugovora. Nema statistički značajnih razlika između muškaraca i žena. Poređenja radi, otprilike 45% zaposlenih lica anketiranih u sklopu prvog izdanja ovog izveštaja naznačilo je da je od njih traženo da redovno rade bez ugovora (u desetogodišnjem periodu koji je prethodio trenutku popunjavanja ankete). Kako uzorak nije statistički reprezentativan, teško je zaključiti da li je ovakva praksa sada reda nego ranije. Ipak, očigledno je da je praksa traženja od radnika/-ca da rade bez ugovora i dalje prisutna i da se njome krše radna prava i žena i muškaraca.

¹²⁶ N = 103

¹²⁷ MOR, *Women in Business and Management: Gaining Momentum, Global Report*, 2015, str. 8, dostupno na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.

¹²⁸ MOR, *Overview of the Informal Economy in Serbia*, 2020, na: <https://www.esap.online/docs/103/ilo-overview-of-the-informal-economy-in-serbia>.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ N = 95

Trajanje ugovora o radu

Od ispitanica/-ka koji imaju (ili su imali) zaključen ugovor o radu, 58%¹³¹ je imalo ugovor na neodređeno vreme, 27%¹³² ugovor na manje od godinu dana, a 13%¹³³ je navelo da je imalo zaključen ugovor o radu na određeno vreme u trajanju dužem od godinu dana. Uzorak je bio premali, a radna mesta previše raznolika da bi se moglo zaključiti da li se žene, odnosno muškarci suočavaju s rodnom diskriminacijom u vezi s trajanjem ugovora. Ipak, kvalitativni odgovori prikupljeni anketom i intervjuima upućuju na zaključak da je zaključivanje ugovora na određeno vreme i dalje ustaljena praksa i da se čini da nesrazmerno više pogađa žene. Anketni podaci iz prvog izdanja otkrili su da žene češće potpisuju tromesečne ugovore ili da uopšte nemaju zaključen ugovor.

“

Kad si žena, zaposlena 20 godina na određeno, svake godine se obnavlja ugovor, uz to si i majka i podstanar, direktori misle da ćeš sve da istrpiš da bi sačuvala posao i da ćeš da čutiš i radiš besplatno prekovremeno, jer svake godine od direktora zavisi da li će potpisati ponovo ugovor i da li će biti puno ili umanjeno radno vreme, što se direktno odražava [...] i na platu.

- Detaljni intervju sa učesnicom ankete, 45 godina

Među ispitanicama/-ima je bilo 25%¹³⁴ onih koji su naveli da im je barem jednom traženo da potpišu ugovor o radu, a da im prethodno nije dato dovoljno vremena da pročitaju i razumeju ugovorne obaveze. Takvu praksu je prilikom intervjuja potvrdila i predstavница OCD koja pruža pravnu pomoć licima koja su pretrpela diskriminaciju. Nekoliko puta su naišli na situaciju da žene koje rade na proizvodnoj liniji ili u poljoprivredi ni ne znaju da nisu zaposlene „za stalno“ i da ne bi imale nikakvih prava u slučaju otkaza. Poslodavci/-ke su iskoristili njihovo poverenje i neupućenost u propise i sa njima zaključili ugovor o privremenim i povremenim poslovima, a da im prethodno nisu objasnili pravne posledice takvog ugovora. Premda poslodavci/-ke po zakonu imaju pravo da s radnicama/-ima sklapaju ugovore o privremenim i povremenim poslovima, to ne znači da na taj način ne zloupotrebljavaju neravnopravan položaj zaposlenih u situaciji prekarnog rada i neravnotežu moći koja postoji između poslodavca/-ke i zaposlenih.

Iako je Zakonom o radu propisano da svako zaposleno lice mora imati potpisan ugovor, i dokazi o primeni Zakona o radu i rezultati ankete ukazuju na to da je u praksi situacija drugačija.

Radno vreme

Nešto više od polovine zaposlenih ispitanica/-ka (oko 54%) označilo je da je u prethodne tri godine radilo prekovremeno: 49%¹³⁵ je uglavnom radilo između 41 i 60 sati nedeljno, a 5% više od 61 sat nedeljno.¹³⁶ Manje od polovine (44%) onih koji su u trenutku popunjavanja ankete bili zaposleni odgovorilo je da radi između 21 i 40 sati nedeljno, a samo 2% da radi od 1 do 20 sati nedeljno. Preko

“

Primetno je zastrašivanje. Rukovodioci ne poštuju radno vreme radnika, traže informacije i prosleđuju na Viber grupama od 08h ujutru do kasno uveče i vikendom.¹

- Odgovor iz ankete, žena, 36 godina

¹³¹ N = 316

¹³² N = 83

¹³³ N = 73

¹³⁴ N = 138

¹³⁵ N = 202

¹³⁶ N = 23

polovine (56%) lica koja su radila prekovremeno navelo je da za prekovremeni rad nije dobilo nikakvu naknadu. Neki su u zamenu za prekovremeni rad dobili slobodne dane, i to više muškaraca (23%) nego žena (12%). Takođe je više muškaraca (31%) nego žena (16%) bilo plaćeno za prekovremeni rad. Nalazi istraživanja iz 2018. godine ukazuju na slične rodne razlike: tada je 31% muškaraca naspram 16% žena označilo da je dobilo novčanu naknadu za prekovremeni rad, obračunatu po istoj stopi po kojoj im se obračunava redovna zarada ili većoj. Prikupljeni podaci upućuju na zaključak da je prekovremeni rad pre uobičajena pojava nego izuzetak. Zaposleni/-e retko kada imaju reč prilikom odlučivanja o prekovremenom radu i često nemaju drugog izbora nego da, zbog straha od posledica, prihvate ponuđene uslove.

Seksualno uznemiravanje na radnom mestu

Seksualno uznemiravanje je jedan od najflagrantnijih oblika rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Iako je seksualno uznemiravanje krivično delo, zakonom zabranjeno u Srbiji, i dalje je prisutno. Sâm broj žena koje su podelile svoja iskustva u vidu kvalitativnih odgovora u *online* anketi otkriva da je seksualno uznemiravanje na radnom mestu i dalje široko rasprostranjeno, što je bio nalaz i prvog izdanja ovog izveštaja. Žene su podelile svoja iskustva sa seksualnim komentarima, pretnjama, nabacivanjima, dodirima, ponižavanjem i nasiljem. Istraživačice nisu mogle da kvantifikuju broj događaja, jer je mnogo žena navodilo po nekoliko iskustava u vezi sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu. Ipak, kvalitativni dokazi koje je dao veliki broj žena raznolikih profila otkrivaju da je seksualno uznemiravanje još uvek i te kako prisutno.

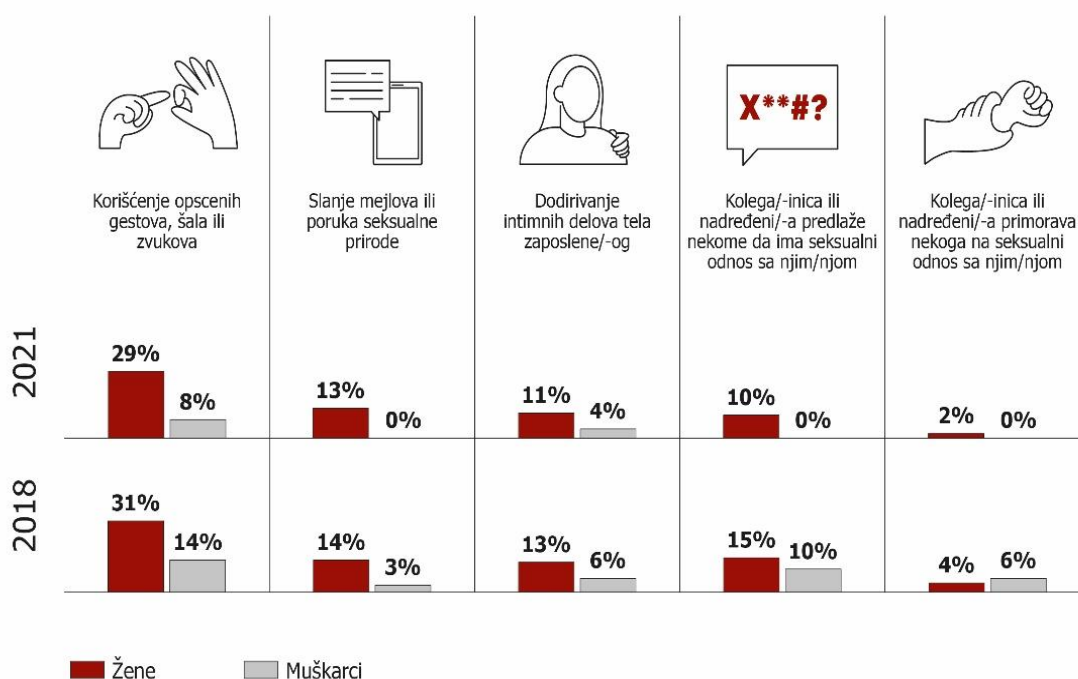
Jedan od razloga za neadekvatno rešavanje ovog široko rasprostranjenog problema možda je nejasna pravna definicija seksualnog uznemiravanja u srpskom zakonodavstvu.¹³⁷ S obzirom na relativno mali broj sudskih postupaka, može se zaključiti da u prethodne tri godine nije došlo do pomaka u pogledu prijavljivanja seksualnog uznemiravanja.

U prvom izdanju ovog istraživanja multivarijacionom analizom utvrđeno je da je rod jedini značajni prediktor verovatnoće suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu. Testiranjem na druge 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 nego muškarci. Multivarijacionom analizom u ovom drugom izdanju (videti Aneks 5) takođe je izveden zaključak da je jedino kategorija roda značajni prediktor, odnosno da je verovatnoća suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem 3425 puta veća za žene nego za muškarce, kada su sve druge promenljive kontrolisane.

Među anketiranim osobama 165 žena (36%) imalo je iskustva s barem jednim oblikom seksualnog uznemiravanja na radu, naspram 6 muškaraca (12%). Konkretno, od žena koje su odgovorile da su doživele neki oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, njih 132, odnosno 29%, bilo je izloženo opscenim gestovima, šalama ili zvucima, što je bio slučaj i sa 4 muškarca. Šezdeset jedna žena (13%) dobijala je od kolege ili nadređenog mejlove ili poruke seksualne prirode; nijedan anketirani muškarac nije naveo da je bio meta ovakvog vida seksualnog uznemiravanja na radu. Pedeset žena (11%) imalo je iskustva s neprikladnim dodirima (npr. po zadnjici ili grudima), naspram dva muškarca. Oko 10% (ukupno 44 žene) doživelo je da im kolega ili nadređeni uputi predlog za seksualni odnos, dok se sa ovim oblikom seksualnog uznemiravanja nije suočio nijedan muškarac.

¹³⁷ Reljanović, M. „Seksualno uznemiravanje na radu u Republici Srbiji – normativni okvir i njegova primena“, *Seksualno uznemiravanje*, Misija OEBS-a u Srbiji, na: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/5/473256.pdf> .

Grafikon 6. Iskustva anketiranih u vezi s različitim oblicima seksualnog uznemiravanja na radu, prema rodu



Možda najindikativniji od svih su podaci prikupljeni u vezi s najozbiljnijim oblicima seksualnog uznemiravanja na radu. Jedanaest žena (2%) odgovorilo je da ih je kolega ili nadređeni primoravao na seksualni odnos. Jedno od ograničenja ove *online* ankete (videti „Ograničenja“ u Aneksu 1) odnosi se na formulaciju pitanja koje se tiče različitih oblika seksualnog uznemiravanja.¹³⁸

U okviru ovog pitanja bio je dat spisak različitih oblika seksualnog uznemiravanja i od ispitanica/-ka je traženo da označe koji od njih su doživeli. Poslednja opcija na engleskom jeziku je glasila „*a colleague or superior forced you to have sex with him/her*“ (za kompletan upitnik videti Aneks 3). Zbog prirode srpskog jezika, prevod ove opcije ostavlja prostor za tumačenje, budući da se može razumeti kao silovanje koje je počinio kolega/-inica ili nadređeni/-a ili kao da je vršen pritisak da dođe do seksualnog odnosa, ali ne i da je došlo do samog čina silovanja.¹³⁹ Iako je ova formulacija nejasna, opcija pre nje u okviru istog pitanja odnosila se na to da kolega/-inica ili nadređeni/-a predlaže seksualni odnos, pa se može zaključiti da su anketirana lica bila svesna da je predlaganje seksualnog odnosa pokriveno prethodnom opcijom i da su one koje su označile da ih kolega ili nadređeni primorava na seks nisu to protumačile kao vršenje pritiska, već kao čin silovanja. Kako je anketa bila anonimna, nije bilo moguće obaviti proveru sa ispitanicama. Iako zbog istraživačkih ograničenja ovo ne može biti potvrđeno, istraživačice smatraju da su žrtve koje su popunile upitnik razumele ponuđene opcije, uprkos potencijalnom prostoru za različita tumačenja. Istraživačice

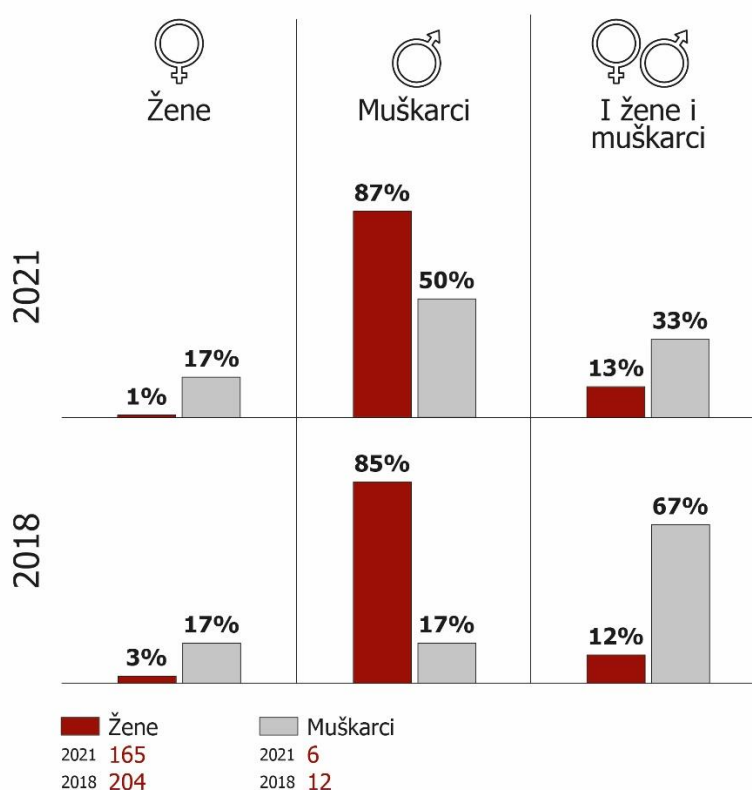
¹³⁸ „U nastavku je spisak situacija koje odražavaju određena ponašanja. Molimo Vas da navedete da li ih smatrate seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu. Molimo Vas da nam kažete da li se neka od njih desila Vama.“

¹³⁹ Prevod ove opcije u srpskoj verziji ankete glasi: „Kolega/-inica ili nadređeni/-a primorava nekoga na seksualni odnos sa njim/njom“.

podsećaju čitateljke i čitaocce da su pokret *#MeToo* („I ja“) i prateći slogan *#BelieveWomen* („Veruj ženama“) podigli svest o potrebi da se veruje žrtvama i da se ne dovode u pitanja njihova iskustva, jer je to nešto što društvo u prošlosti često nije radilo, što je za posledice imalo neadekvatne usluge zaštite i kazne za počinioce.

U anketi sprovedenoj 2018. godine 40% žena je odgovorilo da je imalo iskustva s barem jednim navedenim oblikom seksualnog uznemiravanja na radu. Prikupljeni podaci ukazuju na to da su žene znatno češće žrtve seksualnog uznemiravanja na radnom mestu nego muškarci. Prevalencija seksualnog uznemiravanja na radu i dalje je visoka, kao što je bila i u prvom izdanju ovog izveštaja.

Grafikon 7. Rod lica koja su vršila seksualno uznemiravanje, prema rodu



Regionalna anketa koju je 2019. godine sprovela Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS)¹⁴⁰ otkrila je da se žene koje nisu aktivne na formalnom tržištu rada, kao što su penzionisane i žene koje obavljaju neplaćene poslove u domaćinstvu, znatno ređe suočavaju sa seksualnim uznemiravanjem od ekonomski aktivnih žena. Prema OEBS-u, prevashodan razlog za to je to što one ređe učestvuju u takvim tipovima odnosa u kakvim se odvija seksualno uznemiravanje. To potvrđuju i kvalitativni odgovori osoba anketiranih za potrebe ovog istraživanja, koji ukazuju na to da neravnoteža moći između nadređenih lica i zaposlenih žena, koje su retko na rukovodećim položajima, izlažu žene većem riziku od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

¹⁴⁰ OEBS, *OSCE-led Survey on the Well-being and Safety of Women in Southeast and East Europe*, na: <https://www.osce.org/projects/survey-on-the-well-being-and-safety-of-women>.

Godine 2021. oko 87%¹⁴¹ anketiranih žena koje su doživele seksualno uznemiravanje na radu navelo je da su počinioci bili muškarci, dok je 13%¹⁴² kao počiniocice navelo i muškarce i žene. U prethodnom istraživanju je 85% žena sa iskustvom seksualnog uznemiravanja na radnom mestu kao počiniocice označilo muškarca, a 12% je označilo i muškarce i žene. Većina žena (65%) bila je žrtva lica koja su bila na višem položaju od njih, što upućuje na to da neravnoteža moći doprinosi seksualnom uznemiravanju na radu. Sistemska neravnoteža moći, gde muškarci češće zauzimaju više pozicije odlučivanja nego žene, u kombinaciji s društvenim rodnim normama, utiče na to da žene neuporedivo češće budu izložene seksualnom uznemiravanju na radu nego muškarci.¹⁴³

Ponekad su žene izložene seksualnom uznemiravanju čak i kad su na poziciji moći – samo zato što su žene. Prema rezultatima jednog međunarodnog istraživanja, 55% žena na višim položajima doživelo je seksualno uznemiravanje.¹⁴⁴

Odgovori iz ankete otkrivaju da je samo 8%¹⁴⁵ žena koje su pretrpele seksualno uznemiravanje na radnom mestu to prijavilo nadređenom licu, a samo 3%¹⁴⁶ je iskoristilo neki od zvaničnih mehanizama prijavljivanja. Poređenja radi, u anketi sprovedenoj 2018. godine, 17% je uznemiravanje prijavilo interno, a 8% zvaničnom mehanizmu. Iako su uzorci

“*Doživela sam kontinuirano seksualno uznemiravanje od strane učenika, tada već punoletnog, maturanta. Obratila sam se kolegini, razrednoj, potom sam htela direktoru. Ona je rekla da ostane sve među nama, da njega ne uznemiravamo još i tim problemima, rekla je to je dečija šala (!), nije on to tako mislio. Razgovarala je sa njim, on se kao izvinio. Na tome je ostalo. Danas ne bih dozvolila da samo na tome ostane.*

- Odgovor iz ankete, žena, 36 godina

različiti, na osnovu rezultata ankete moglo bi se zaključiti da u prethodne tri godine nije došlo do (većeg) pomaka u pogledu prijavljivanja seksualnog uznemiravanja od strane žena. Žene se retko odlučuju na pokretanje postupka za zaštitu od seksualnog uznemiravanja na radu, a razlozi za to su, između ostalog: strah od otkaza, bojazan da će u budućnosti na radnom mestu imati drugačiji tretman (mogućnost još ozbiljnijeg zlostavljanja jer su se „usudile“ da prijave uznemiravanje) i osećaj obeshrabrenosti i oklevanje da se pokrenu postupci mehanizama zaštite, naročito kada je reč o sudskim postupcima, koji obično traju godinama. Osim toga, u Srbiji su iznosi novčanih naknada materijalne ili nematerijalne štete uglavnom neadekvatni, pa žrtva nema mnogo podsticaja da uđe u obično mučan, skup i dugotrajan sudski postupak. Čak i kad se zaposlene/-i odluče da potraže zaštitu, to se, čini se, uglavnom dešava kad već prestanu da rade za poslodavca/-ka.

Zabrinjavajuće je to što je gotovo polovina žena koje nisu prijavile da su seksualno uznemiravane (46%, odnosno 23 žene) smatrala da to treba da reši sama, dok se 34% (17 žena) plašilo da bi će ostati bez posla, a 24% (12 žena) bilo je sramota. Zanimljivo je da se procenat žena koje su se stidele da prijave incident više nego udvostručio u odnosu na prvo izdanje izveštaja (11% naspram 28%). Ove brojke ukazuju na neadekvatnu socijalnu podršku žrtvama, kao i ukorenjenu društvenu atmosferu koja podržava ćutanje i viktimizaciju, iako bi se to moglo promeniti zahvaljujući srpskom pokretu #MeToo i najavama potencijalno

¹⁴¹ N = 143

¹⁴² N = 21

¹⁴³ Bjelotomic, S., *Why Aren't There More Female Company Directors in Serbia?*, 2020, na:

<https://www.serbianmonitor.com/en/why-arent-there-more-female-company-directors-in-serbia/>.

¹⁴⁴ McKinsey & Company, *Women in the Workplace 2021*, na: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>.

¹⁴⁵ N = 13

¹⁴⁶ N = 5

revolucionarnih sudskih postupaka povodom seksualnog uznemiravanja čiji su akteri javne ličnosti i ličnosti iz sveta politike.

Oblici diskriminacije

Ovaj odeljak se bavi rodnom diskriminacijom koja pogađa različite grupe i ispituje eventualnu interseksionalnu, odnosno višestruku diskriminaciju, s fokusom na rodnou diskriminaciju koja pogađa ODS, LGBTQIA+ osobe i Romkinje. Zaključci su izvedeni na osnovu intervjua i postojeće literature.

Rodna diskriminacija osoba s drugačijim sposobnostima

U Srbiji još uvek nema preciznih podataka o broju osoba sa invaliditetom, odnosno drugačijim sposobnostima (ODS). Procenjeni broj varira od manje od 8% stanovništva Srbije,¹⁴⁷ prema poslednjem popisu stanovništva izvršenom 2011. godine, do procena međunarodnih organizacija da 15–20% globalne populaciji živi s nekim oblikom invaliditeta.¹⁴⁸ Uprkos unapređenju pravnog okvira usvajanjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom,¹⁴⁹ kao i antidiskriminacionih propisa, zapošljivost ODS i dalje je niska.

Godine 2019. u Nacionalnoj službi za zapošljavanje bila je prijavljena 13.331 ODS, od čega su 5574 bile žene (oko 42%).¹⁵⁰ Te godine su poslodavci/-ke Nacionalnoj službi za zapošljavanje podneli 1307 prijava potreba za zapošljavanjem 2663 ODS. Nacionalna služba za zapošljavanje je poslodavcima/-kama uputila ukupno 10.164 nezaposlene ODS, od kojih je radno angažovano 1435 (14%).¹⁵¹ Ovi podaci u kombinaciji s podacima dobijenim ovim

“ Nepoštovanje, odnosno samo delimično poštovanje odluke Nacionalne službe za zapošljavanje o rešenju o invalidnosti.

- Odgovor iz ankete, žena, 39 godina

istraživanjem upućuju na zaključak da poslodavci/-ke radije biraju da plate novčanu kaznu nego da zaposle ODS, u skladu sa zakonskom odredbom koja nalaže da svaki poslodavac/-ka koji ima više od 20 zaposlenih mora da zaposli barem jednu ODS ili da plati novčanu kaznu.¹⁵² Prema podacima dobijenih *online*

anketom, koja je podrazumevala kombinovane metode, otprilike 10%, odnosno 49 lica koja su popunila barem 90% ankete navela su da imaju neki oblik invaliditeta. Dve žene i jedan muškarac odgovorili su da im poslodavac koji je znao za njihov invaliditet nije odobrio bolovanje, a jednoj ženi je poslodavac čak postavljao neprikladna pitanja u vezi sa njenim zdravljem.¹⁵³ I u anketi sprovedenoj 2018. godine bio je isti broj osoba (49) koje su odgovorile da imaju neku vrstu invaliditeta, s tim što je 2018. godine uzorak bio veći, pa je to činilo 9% svih odgovora.

¹⁴⁷ Marković, M. *Popis stanovništva, domaćinstva i stanova 2011. u Republici Srbiji – Osobe sa invaliditetom u Srbiji*, Republički zavod za Statistiku, 2014, <https://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Invaliditet.pdf>.

¹⁴⁸ World Health Organization, *World Report on Disability*, 2011, str. 44, na: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/.

¹⁴⁹ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik RS, br. 36/2009).

¹⁵⁰ Nacionalna služba za zapošljavanje, *Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu*, 2019, na:

https://www.nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Izve%C5%A1taj%20i%20program%20rada%20NSZ/14387_izvestaj_o_radu_nsz_-_i_-_xii_2019_godine.cleaned.pdf.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² MOR, *Vodič sa primerama dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom: Glasovi sa inkluzivnih radnih mesta u Republici Srbiji*, 2019, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_735180.pdf.

¹⁵³ Odgovor učesnice ankete, 37 godina.

U kontekstu u kojem je osobama s drugačijim sposobnostima inače teško da dođu do zaposlenja, intervjui s predstavnicama OCD otkrivaju da se žene s drugačijim sposobnostima suočavaju s dodatnim izazovima, kao što su ukorenjeni negativni stereotipi i stavovi o invaliditetu, zbog čega su, kad se u obzir uzme i rod, žene s drugačijim sposobnostima izloženiije rodnoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja.¹⁵⁴ Slabo razvijeni sistem socijalne podrške koji bi trebalo da olakša zapošljavanje ODS i dalje predstavlja problem, jer su usluge podrške u vidu ohrabivanja, savetovanja i finansijske pomoći još uvek retke. ODS sa višim obrazovanjem se na tržištu rada suočavaju s manje izazova nego one koje imaju završenu srednju školu ili niži stepen obrazovanja, ali su ipak češće izložene diskriminaciji nego drugi kandidati/-kinje.¹⁵⁵

Socijalno preduzetništvo, za koje se smatra da nudi više opcija za zapošljavanje ODS, u Srbiji se razvija veoma sporo. Postoje pozitivni primeri preduzeća koja zapošljavaju osobe koje imaju problema s mentalnim zdravljem i obezbeđuju im dobre uslove rada.¹⁵⁶ Na nacrtu zakona o socijalnom preduzetništvu radi se još od 2018. godine, a do usvajanja bi trebalo da dođe do kraja 2021. godine.¹⁵⁷ Ova oblast trenutno nije u potpunosti regulisana.¹⁵⁸

Rodna diskriminacija LGBTQIA+ osoba

ZZD zabranjuje diskriminaciju na radu i u vezi s radom i promoviše jednake uslove za uživanje svih radnih prava, uključujući napredovanje na poslu, profesionalnu obuku i pravedne i zadovoljavajuće uslove rada. Zakonom o radu zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija zaposlenih i lica koja traže zaposlenje na osnovu pola i seksualne orijentacije. Ipak, kako literatura tako i odgovori prikupljeni anketom i intervjuima otkrivaju da je diskriminacija LGBTQIA+ osoba i dalje uveliko prisutna u oblasti rada i zapošljavanja.

Usled nepoverenja u institucije i straha od stigmatizacije i viktimizacije, mali broj slučajeva diskriminacije i nasilja nad LGBTQIA+ osobama bude prijavljen.¹⁵⁹ Srbija još uvek nema zvanične podatke o diskriminaciji LGBTQIA+ osoba na tržištu rada. Jedina sudska presuda u vezi sa diskriminacijom na radu na osnovu seksualne orijentacije doneta je 2009. godine.¹⁶⁰

LGBTQIA+ osobe je često i dalje strah da se na radnom mestu izjasne o svom rodnom identitetu ili seksualnoj orijentaciji, jer se boje da bi se nakon toga poslodavac/-ka drugačije ophodio prema njima.¹⁶¹ Na takvu situaciju ukazivali su i intervjui s pripadnicima/-ama LGBTQIA+ zajednice u okviru prvog izdanja ovog izveštaja. Kako je teško doći do dokaza za postojanje drugačijeg tretmana, takve je slučajeve teško dokazati na sudu. Veliki broj lezbejki u Srbiji je nezaposlen ili obavlja privremene, prekarne poslove.¹⁶² Kad je reč o rodnoj diskriminaciji u procesu zapošljavanja, od ukupno 313 anketirane osobe koje su odgovorile da im je za vreme razgovora za posao u prethodne tri godine potencijalni poslodavac/-ka postavio neko neprikladno pitanje, njih 15 (13 žena i 2 muškarca) bilo je upitano za seksualnu

¹⁵⁴ Intervju s predstavnicom OCD.

¹⁵⁵ Intervju s predstavnicom OCD.

¹⁵⁶ Naša Kuća – Udruženje za podršku osobama ometenim u razvoju, na: <http://nashakuca.blogspot.com>.

¹⁵⁷ U pripremi nacrt zakona o socijalnom preduzetništvu, 2021, na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/260421/260421-vest8.html>.

¹⁵⁸ Cvejić, S. *Social enterprises and their ecosystem in Europe, Country Fiche Serbia*, 2018, na: <https://www.econbiz.de/Record/country-fiche-serbia-cveji%C4%87-slobodan/10012103407>.

¹⁵⁹ Evropska komisija, *Republika Srbija - izveštaj za 2020. godinu*, 2020, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

¹⁶⁰ GSA, *Prva pravosnažna presuda za tešku diskriminaciju na radnom mestu po osnovu seksualne orijentacije*, 2013, na: <http://gsa.org.rs/2013/01/prva-pravosnazna-presuda-za-tesku-diskriminaciju-na-radnom-mestu-po-osnovu-seksualne-orijentacije/>.

¹⁶¹ Intevju s LGBTQIA+ muškarcem, 39 godina.

¹⁶² Mršević, Z. *Položaj lezbejki i trans žena u vreme pandemije korona virusa*, 2020, A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava.

orijentaciju i/ili rodni identitet. Osim toga, osam anketiranih osoba (pet žena i tri muškarca) navelo je da u prethodne tri godine nije dobilo unapređenje zbog svoje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta. Jedan od intervjuisanih ispitanika, koji je radio u jednoj korisničkoj službi, podelio je s nama sledeće: „Tako su uglavnom svi bili fini prema meni, ponekad sam se osećao kao da sam zapostavljen jer je menadžer izbegavao da mi daje poslove zbog kojih treba da komuniciram sa ljudima.“¹⁶³

Od inicijalnog izveštaja iz 2018. godine nije došlo ni do kakvog većeg pomaka. Organizacije civilnog društva „Loud and Queer“ i „EGAL Drop-in centar“ sprovele su 2020. godine *online* anketu koju je popunilo 1198 LGBTQIA+ osoba i otkrile da je za vreme pandemije kovida-19 više od dve trećine LGBTQIA+ populacije u Srbiji imalo poteškoća barem s jednom od osnovnih životnih potreba – hranom, stanovanjem ili zaposlenjem.¹⁶⁴ Do istih rezultata došao je i Labris, ženska OCD za lezbejska ljudska prava iz Beograda, što dovodi do zaključka da bi legalizacija istopolnih brakova omogućila osobama koje su za vreme pandemije izgubile posao da se oslone na ekonomska i socijalna prava svojih zaposlenih bračnih partnera/-ki.¹⁶⁵

Trans¹⁶⁶ osobe su i dalje posebno izložene nasilju, zlostavljanju i diskriminaciji, dok su interseksualne osobe još uvek i društveno i pravno nevidljive.¹⁶⁷ Kako je navedeno u prvom izdanju ovog izveštaja, većina trans osoba ima poteškoća na razgovorima za posao jer mora da krije svoj rodni identitet od potencijalnog poslodavca/-ke, što je bio slučaj i u ovom izveštajnom periodu. Trans zajednica se suočava sa značajnim preprekama pri zapošljavanju. Odgovori prikupljeni intervjuima ukazali su na visoku stopu nezaposlenosti i na to da su povremeni i privremeni poslovi često jedina opcija za zaposlenje, čak i za pripadnice/-ke trans zajednice koje imaju fakultetsko obrazovanje.¹⁶⁸ Nema indicija da se u međuvremenu situacija promenila. Beogradska LGBTQIA+ OCD „Geten“ objavila je da trans zajednice nailaze na brojne barijere kad je reč o obezbeđivanju prihoda i da je stepen nezaposlenosti u trans zajednicama visoka.¹⁶⁹ Veliki broj trans osoba doživeo je prilikom zapošljavanja neki oblik nasilja ili diskriminacije koji je u vezi s rodnim identitetom.¹⁷⁰

Osnovno pravo na dobijanje ličnih dokumenata i dalje je prepreka za većinu trans osoba u Srbiji. U birokratski proces još uvek nije adekvatno integrisana opcija za promenu rodnog identiteta u zvaničnim dokumentima na bilo kom državnom nivou. To je problematično jer predstavlja specifičan oblik rodne diskriminacije; ako im promena pola i imena nije zakonski priznata, takve osobe se ne uklapaju u percipirani rodni identitet. „Geten“ je 2020. godine objavio vodič kroz tranziciju u Srbiji, u kojem je opisan i proces promene imena i rodnog identiteta u ličnim dokumentima. U uputstvima se napominje da je taj proces komplikovan i dug i da pravno nepriznavanje njihovog rodnog identiteta i neposredovanje dokumenata koji verno odražavaju njihov rodni identitet i/ili izražavanje za posledicu imaju visok stepen

¹⁶³ Razgovor s LGBTQIA+ muškarcem, 39 godina.

¹⁶⁴ Miličević, B. i Čeh, A. *COVID-19 i LGBTI zajednica u Srbiji*, 2020, Loud & Queer, Egal.

¹⁶⁵ Labris, *Analiza položaja LGBTI osoba tokom krize COVID-19 i preporuke za adekvatan odgovor države na društvene potrebe LGBTI zajednice*, 2020, Labris – Organizacija za lezbejska ljudska prava.

¹⁶⁶ Krovni pojam koji obuhvata osobe koje se identifikuju izvan binarnog rodnog modela (žena/muškarac), a kojim su za potrebe ovog izveštaja obuhvaćene osobe koje se identifikuju kao transrodne, transeksualne ili osobe s bilo kojim drugim nebinarnim identitetom, tj. osobe koje se ne poistovećuju s polom koji im je pripisan rođenjem.

¹⁶⁷ Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na:

https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

¹⁶⁸ Vidić, J. *Istraživački izveštaj – istraživanje o potrebama transrodnih i nebinarnih osoba u Republici Srbiji*, 2020, na: <https://www.transserbia.org/images/2020/dokumenta/geten-izvestaj-o-potrebama-i.pdf>.

¹⁶⁹ Todorović, J. i Lazić, S.D. *Vodič kroz tranziciju za trans osobe u Srbiji*, 2020, na:

https://transserbia.org/images/2020/dokumenta/Vodic_kroz_tranziciju_za_trans_osobe_u_Srbiji.pdf.

¹⁷⁰ Vidić, J. *Istraživački izveštaj – istraživanje o potrebama transrodnih i nebinarnih osoba u Republici Srbiji*, 2020, na: <https://www.transserbia.org/images/2020/dokumenta/geten-izvestaj-o-potrebama-i.pdf>.

nezaposlenosti u trans zajednicama.¹⁷¹ Zbog toga što nemaju lična dokumenta trans osobe se suočavaju sa ozbiljnim izazovima u pogledu ostvarivanja svojih prava u oblasti rada i zapošljavanja. Osim toga, i „Geten“ i „ERA – Udruženje za jednaka prava LGBTI osoba za Zapadni Balkan i Tursku“ ističu da je menjanje ličnih dokumenata uslovljeno medicinskim intervencijama kojima mnoge pripadnice i pripadnici zajednice možda ne žele da se podvrgnu.¹⁷² Nemogućnost dobijanja dokumenata koji adekvatno odražavaju njihov rodni identitet stvara prepreke ne samo u procesu zapošljavanja, zbog predrasuda poslodavaca/-ki, već i u jednostavnim birokratskim procedurama kao što je potpisivanje ugovora. Bez standardizovanog sistema za pristup i promenu dokumenata neophodnih za zapošljavanje, inicijative poput obuka za pokretanje sopstvenog biznisa koje za trans osobe organizuje Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja¹⁷³ ne mogu da ostvare adekvatnu zastupljenost trans osoba na tržištu rada i nedostaje im transformaciona perspektiva na institucionalnom nivou.

Barijere i diskriminacija s kojima se suočavaju LGBTQIA+ zajednice u pogledu svih aspekata rada i zapošljavanja u Srbiji dodatno otežavaju njihov položaj i ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava i doprinose njihovoj marginalizaciji.

Rodna diskriminacija romskog stanovništva

Postojeći podaci otkrivaju da na tržištu rada postoji izrazita neravnopravnost između romskog i neromskog stanovništva, pri čemu su Romkinje u posebno ranjivom položaju. To potvrđuje i Savetodavni komitet Saveta Evrope za sprovođenje Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina (u daljem tekstu „Savetodavni komitet“), koji je u svom mišljenju o Srbiji istakao da su „Romi jedina etnička grupa koja je gotovo u potpunosti isključena sa formalnog tržišta rada“.¹⁷⁴ Neformalno zapošljavanje i dalje je visoko među romskim stanovništvom, iako je, prema Izveštaju Evropske komisije¹⁷⁵ o napretku Srbije za 2019 godinu, među opštom populacijom u padu.¹⁷⁶

Godine 2019. stopa nezaposlenosti neromskog stanovništva iznosila je 16%, dok je za romsku populaciju uopšte bila 36%, a za Romkinje 45%.¹⁷⁷ Otprilike dve trećine nezaposlenih Roma i Romkinja je dugoročno nezaposleno, što je veći postotak u odnosu na pripadnike/-ce većinske etničke grupe koji su zvanično prijavljeni kao nezaposleni.¹⁷⁸ Iako je u prethodnih nekoliko

“ Bila sam diskriminisana [na poslu] zato što sam Romkinja, uvek su me zvali „mala cigančica“, nisu znali da mi to mnogo smeta.

- Romkinja, 44 godine

¹⁷¹ Todorović, J. i Lazić, S.D. *Vodič kroz tranziciju za trans osobe u Srbiji*, 2020, na:

https://transserbia.org/images/2020/dokumenta/Vodic_kroz_tranziciju_za_trans_osobe_u_Srbiji.pdf.

¹⁷² ERA – Udruženje za jednaka prava LGBTI osoba za Zapadni Balkan i Tursku et al. *Written Contribution on the Position of LGBTI Persons to the 3rd Cycle of the Universal Periodic Review of Republic of Serbia*, 2020, na:

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/UPR/NGOsMidTermReports/ERA-3rd-Serbia.pdf>.

¹⁷³ ILGA Europe, *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex People in Serbia Covering the Period of January to December*, 2020, na: <https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2021/serbia.pdf>.

¹⁷⁴ Savet Evrope, *Savetodavni komitet za sprovođenje Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, Četvrto mišljenje o Srbiji*, ACFC/OP/IV(2019)001, 2019, str.16.

¹⁷⁵ U okviru Paketa proširenja EU, Evropska komisija svake godine objavljuje izveštaje o napretku za svaku od zemalja kandidata i potencijalnih kandidata. Ovim godišnjim izveštajima ocenjuje se u kojoj meri su zemlje (potencijalni) kandidati donele neophodne reforme politika i ispunile uslove za pridruživanje, kao i situacija u svakoj od tih zemalja.

¹⁷⁶ Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2019. godinu*, 2019, na:

https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf.

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine (Službeni glasnik RS br. 18/2021-4, od 1. marta 2021).

godina došlo do smanjenja broja lica na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, postotak registrovanog nezaposlenog romskog stanovništva (50,2% čine žene) povećao se sa 3% na 5%.¹⁷⁹ Ovo se ne mora tumačiti nužno kao povećanje nezaposlenosti među Romima i Romkinjama, već kao porast broja prijavljenih na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje radi sticanja prava na uključivanje u različite mere čiji je cilj povećanje njihove zapošljivosti i zaposlenosti. Vlada već godinama sprovodi aktivnu politiku zapošljavanja Roma i Romkinja, ali je uticaj takvih mera i dalje mali.¹⁸⁰ To potvrđuje i zaključak gorepomenutog Savetodavnog komiteta „da je situacija Roma na tržištu rada i kumulativna priroda diskriminacije s kojom se suočavaju takva da će zahtevati ponovljene i trajne napore“ da se premosti jaz između romske zajednice i ostatka stanovništva.¹⁸¹ Romi i Romkinje su, takođe, i dalje nedovoljno zastupljeni u državnoj upravi.

Država je svesna da su diskriminacija i postojeće predrasude činioci koji otežavaju uključivanje Romkinja i Roma u formalno tržište rada i njihovo zapošljavanje.¹⁸² Literatura ukazuje na to da se pri traženju posla i na radnom mestu romsko stanovništvo češće suočava s diskriminacijom nego druge etničke zajednice u Srbiji. Centar za istraživanje etniciteta navodi da je prilikom traženja posla 57% ispitanika/-ca romske nacionalnosti više od 10 puta doživelo diskriminaciju, što je češće u odnosu na druge etničke manjine u Srbiji: 38% ispitanica/-ka albanske nacionalnosti i oko četvrtine ispitanica/-ka hrvatske nacionalnosti.¹⁸³ Ispitanice/-i romske nacionalnosti takođe se češće suočavaju s ponavljanom diskriminacijom na radnom mestu: takvo iskustvo navelo je 60% njih, naspram 24% ispitanika/-ca albanske nacionalnosti i oko 25% ispitanica/-ka hrvatske nacionalnosti.¹⁸⁴ Romkinje imaju drugačiju percepciju o najvećim preprekama na tržištu rada od Roma; dok muškarci kao glavni problem pretežno navode pristup zaposlenju, Romkinje navode nejednake zarade, to što među prvima dobijaju otkaz i nepostojanje prilika za napredovanje zbog niskog stepena obrazovanja i političke pripadnosti.¹⁸⁵ Kako je izjavila intervjuisana Romkinja:

„Godinama sam radila posao [u javnoj ustanovi] i moj ugovor na privremeno je stalno bio obnavljan. Završila sam sve potrebne obuke, postigla vidljive rezultate i nikada nisam imala nikakvu pritužbu na moj rad ili od kolega. Takođe sam po nalogu nadređenih obavljala i poslove mimo opisa iz ugovora. Ali zato što nisam bila politički aktivna, kada mi je poslednji ugovor istekao, zamenili su me osobom koja je politički podobna, ali ne ispunjava čak ni formalne uslove za tu konkretnu poziciju. Uložila sam žalbu, ali je bilo bezuspešno“.¹⁸⁶

Ovaj citat otkriva kako diskriminacija može biti intersekcionalna, u ovom slučaju konkretno na osnovu roda, etničke pripadnosti i političkog opredeljenja. Posledica ovakve intersekcionalne diskriminacije po više osnova bila je uskraćenje napredovanja na poslu.

Nacionalna manjina s najvećim brojem učesnica/-ka *online* ankete bila je hrvatska (ukupno 14), pa mađarska (ukupno 12). Ipak, nijedan odgovor iz ankete nije ukazivao na to da su pripadnici/-e ovih etničkih zajednica bili izloženi diskriminaciji u oblasti rada i

¹⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁰ Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

¹⁸¹ Savet Evrope, *Savetodavni komitet za sprovođenje Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, Četvrto mišljenje o Srbiji*, ACFC/OP/IV(2019)001, 2019, str. 16.

¹⁸² Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine (Službeni glasnik RS br. 18/2021-4, od 1. marta 2021).

¹⁸³ Bašić, G. et al. *Deskriptivna analiza istraživanja „Socijalni odnosi između etničkih zajednica u Srbiji“*, Centar za istraživanje etniciteta, 2020, str. 36.

¹⁸⁴ *Ibid.*

¹⁸⁵ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Percepcija romske zajednice o diskriminaciji*, Beograd, 2021, str. 21-22.

¹⁸⁶ Intevju s Romkinjom.

zapošljavanja na osnovu etničke pripadnosti, dok su tri Romkinje (od ukupno osam ispitanica/-ka romske nacionalnosti) prijavile iskustvo diskriminacije na radnom mestu po osnovu etničke pripadnosti. Jedna žena je navela da su je kolege i kolegice zvali podrugljivim, rasističkim i uvredljivim nadimkom, koji je ona internalizovala i nikada im nije rekla da je to vređa.¹⁸⁷

U jednoj studiji navodi se da su Romkinje i Romi izloženi sistemskoj marginalizaciji i da moraju da rade napornije od drugih da bi zadržali posao, da im se nude ugovori na kraće vreme i s manje pogodnosti, čak i ako imaju iste kvalifikacije, i da često imaju drugačiji tretman.¹⁸⁸ Takođe se ističe da je pojam „rad“ izuzetno rodno određen, u smislu da kućne, odnosno neplaćene poslove Romkinje i Romi ne percipiraju kao rad, već se oni smatraju obavezom žene, bez obzira na to da li je ona zaposlena ili nezaposlena. Štaviše, čak i ako Romkinja zarađuje u neformalnom sektoru, to se ne doživljava kao „rad“, već više kao „strategija preživljavanja“. U izveštaju se napominje da, dok nastoje da pronađu „pristojan posao“, Romkinje „sve više upadaju u represivne mreže prihvatljivog rodno stereotipnog ponašanja kako u javnom prostoru, tako i u domaćinstvu“.¹⁸⁹ Na ove zaključke nadovezuje se i nedavno istraživanje koje je sprovedla institucija Poverenika među Romima i Romkinjama o njihovoj percepciji diskriminacije. Istraživanjem je utvrđeno da postoji korelacija između isključenosti iz društva i razumevanja diskriminacije, uz zaključak da se Romkinje obuhvaćene istraživanjem, naročito one niskog obrazovanja i bez prihoda, osećaju nemoćno i ne vide mogućnost poboljšanja svog položaja.¹⁹⁰

Zaključak

Do opšteg i sveobuhvatnog zaključka o diskriminaciji ranjivih grupa na tržištu rada nije jednostavno doći usled raznolikih karakteristika i uzroka ranjivosti. Podaci prikupljeni kombinovanim metodama otkrivaju da je rizik od diskriminacije veći kada dolazi do ukrštanja roda s drugim osnovima diskriminacije. Podaci dobijeni od sudova i institucije Poverenika ukazuju na to da je broj prijavljenih slučajeva zabrinjavajuće mali, uprkos konsenzusu ovih institucija da se takve grupe često nalaze u neravnopravnom položaju na tržištu rada.

¹⁸⁷ Učesnica ankete, Romkinja, 44 godine.

¹⁸⁸ The World Bank Group, *The Problem is They See Us as a Whole: Explaining Gender and Ethnicity-based Inequalities Among the Roma in Serbia*, 2019, Washington, str. 26-28.

¹⁸⁹ *Ibid.*

¹⁹⁰ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti (2021), *Percepcija romske zajednice o diskriminaciji*, Beograd, str. 51.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU

Ovo poglavlje nastoji da odgovori na poslednje istraživačko pitanje: kako se nadležne institucije odnose prema slučajevima diskriminacije i kako se taj odnos u međuvremenu promenio, ako se uopšte promenio? U njemu su analizirani znanje i stavovi nadležnih institucija u Srbiji i njihov odnos prema slučajevima diskriminacije. Obrađeni podaci preuzeti su iz postojeće literature, pravne analize, kvalitativnih polustrukturiranih intervjua i odgovora iz *online* ankete o iskustvima pojedinaca u pogledu interakcije sa institucijama. Podaci su prikupljeni i putem zahteva za slobodan pristup informacijama, u skladu sa Zakonom o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja.

Zahtevi za intervju i dostavljanje podataka upućeni su sledećim institucijama nadležnim za rešavanje pitanja rodne diskriminacije na tržištu rada: višim sudovima širom zemlje; Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja; IR; Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog; Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova; i instituciji Poverenika. Odgovor pravosuđa je značajno doprineo ovom istraživanju. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, kao i IR, dostavili su nepotpune podatke i nisu želeli da zakažu intervju.

Sudska zaštita

Efikanan pristup pravdi je osnovno ljudsko pravo, a obaveza nediskriminisanja žena i ostvarivanja *de facto* ravnopravnosti žena i muškaraca suštinski je deo tih prava (videti poglavlje o pravnoj analizi). Odbor UN za eliminisanje diskriminacije žena utvrdio je šest međusobno povezanih elemenata pristupa pravdi koji se smatraju ključnim za obezbeđivanje adekvatnog odgovora pravosudnog sistema na rodna pitanja,¹⁹¹ a to su: utuživost, dostupnost, pristupačnost, kvalitet, odgovornost i obezbeđivanje pravnih sredstava za žrtve. Ovim istraživanjem ispitani su pomenuti elementi u vezi s pristupom pravdi u slučajevima rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji.

Ovaj odeljak izveštaja bavi se analizom sudske zaštite dostupne ženama kada je reč o rodnoj diskriminaciji na radu i u vezi s radom, kako bi se procenilo u kojoj meri žene koriste sudove kao mehanizam za borbu protiv diskriminacije na radnom mestu, koliko je adekvatan odgovor pravosuđa na rodnu diskriminaciju, koji su najčešći oblici diskriminacije na radu i u vezi s radom koje žene prijavljuju i koji još mehanizmi zaštite postoje osim sudskih. Podaci su prikupljeni od viših sudova, sudija/-tkinja i Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog putem zahteva za slobodan pristup informacijama i kvalitativnih polustrukturiranih intervjua.

Sudska statistika

Oslanjajući se na prethodno istraživanje sprovedeno 2018. i objavljeno 2019. godine, najpre je trebalo utvrditi nedostatke i izazove koji ometaju pristup relevantnim podacima. Kao prvo, važno je imati u vidu činjenicu da u Srbiji ne postoji zvanična statistika o broju slučajeva koji se tiču rodne diskriminacije. Drugo, kada je reč o prikupljanju podataka o primerima sudske prakse, istraživački tim je bio svestan izazova koji su postojali prilikom sprovođenja prvog, polaznog istraživanja 2018. godine; informacioni sistem pri sudovima ne omogućava razvrstavanje informacija o oblicima ili osnovima diskriminacije po rodu, a konkretne

¹⁹¹ Videti Opštu preporuku br. 33 Odbora UN za eliminisanje diskriminacije žena, usvojenu 23. jula 2015. godine, CEDAW/C/GC/33.

informacije sudsko osoblje mora ručno da filtrira, pri čemu se rod procenjuje na osnovu imena lica koje je podnelo tužbu. U automatizovanom sudskom sistemu za praćenje slučajevi se zavode kao opšta diskriminacija i/ili zlostavljanje na radnom mestu i nije moguće dodatno automatsko filtriranje. Uzevši u obzir mogućnost da sudovi ne odgovore na zahtev usled preopterećenosti osoblja, istraživački tim se fokusirao na trogodišnji period (2018–2020), na informacije koje su se odnosile na sve tužbe zbog diskriminacije i, tamo gde je bilo moguće, na tužbe zbog diskriminacije koje su se konkretno ticale diskriminacije u vezi s radom i zapošljavanjem, što je obuhvatalo i broj žena koje su se žalile zbog diskriminacije bez obzira na osnov. Iako su bile svesne da tražene informacije možda neće dati odgovore striktno povezane s rodnom diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja, istraživačice su ipak smatrale da te informacije mogu pružiti značajan uvid u to koliko često zaposlene žene koriste sudske mehanizme za zaštitu svog prava na jednako postupanje na radnom mestu.

Odgovori na zahteve za slobodan pristup informacijama dobijeni su od svih viših sudova. Koliko je poznato istraživačicama, ovo je prvi put da su prikupljeni sistematski, rodno razvrstani podaci o sudskim postupcima zbog diskriminacije i analizirani u kontekstu Srbije u vidu objavljenog izveštaja.¹⁹² Nisu svi sudovi odgovorili na sva pitanja, a pojedini sudovi su dostavili nekonzistentne podatke. Od 24 suda koja su odgovorila, deset¹⁹³ je dostavilo potpune podatke razvrstane po rodu, dok je pet¹⁹⁴ poslalo delimične podatke. Devet sudova¹⁹⁵ nije dostavilo nikakve podatke o tužiljama, pri čemu je pet od tih sudova navelo da je to iz jednostavnog razloga što nemaju nijednu tužbu koju je podnela žena. Važno je napomenuti da je provera tačnosti podataka koje su dostavili sudovi prevazilazila okvire ovog istraživanja. Uprkos pomenutim ograničenjima, prikupljeni podaci pružaju dragocen uvid i otkrivaju zanimljive trendove.

Tokom trogodišnjeg perioda obuhvaćenog ovim izveštajem domaćim višim sudovima podneto je više od 40.000 tužbi zbog diskriminacije i doneto je gotovo 26.000 presuda o diskriminaciji (tabela 2). Dalja analiza otkriva značajan pad broja sudskih predmeta, sa 30.651 predmeta zavedenog 2018. godine na 3864 predmeta u 2020. godini. Najdrastičniji primer ovog trenda je Viši sud u Kraljevu, na kom je broj tužbi opao sa 3854 na 35 u 2020. godini. Podrobnija analiza, koja ide dalje od brojeva, otkriva trenutno aktuelnu anomaliju u Srbiji.

Od ukupnog broja sudskih predmeta koji su se ticali diskriminacije na radu i u vezi s radom, dostavljenih istraživačkom timu na zahtev, većina se odnosila na isplatu dnevnica vojnim rezervistima. Naime, nekoliko desetina hiljada rezervista Vojske Jugoslavije prijavilo je diskriminaciju na osnovu mesta prebivališta, zbog odluke vlade iz 2008. godine da se dnevnicе za obavljanje službe 1999. godine isplate samo rezervistima s prebivalištem u „nerazvijenim“ opštinama. Osnov za to je presuda Evropskog suda za ljudska prava (ESLJP) iz 2014. godine kojom se vojni rezervisti upućuju da traže pravni lek u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, što je pokrenulo lavinu tužbi zbog diskriminacije višim sudovima. Imajući to u vidu, nameće se razuman zaključak da brojevi iz 2020. godine, a ne masovni priliv nakon presude ESLJP iz 2014. godine, objektivnije odražavaju uobičajeni obim posla kada je reč o slučajevima diskriminacije i stvarno stanje stvari u pogledu sudske zaštite po tom pitanju. Bez

Tabela 2: Broj slučajeva diskriminacije, po godinama¹⁹⁶

	TUŽBE	POSTUPCI	PRESUDE
2018.	30651	24511	17826
2019.	6055	3217	4595
2020.	3864	477	3559
UKUPNO	40570	28205	25980

¹⁹² Izdanje ovog izveštaja iz 2019. godine nije sadržalo sudske podatke, jer sudovi tada nisu, u periodu predviđenom za istraživanje i prikupljanje podataka, odgovorili na zahteve za slobodan pristup informacijama, kao ni na zahteve za intervju.

¹⁹³ Viši sudovi u Beogradu, Leskovcu, Novom Pazaru, Novom Sadu, Prokuplju, Somboru, Užicu, Valjevu, Vranju i Zaječaru.

¹⁹⁴ Viši sudovi u Čačku, Jagodini, Nišu, Pančevu i Sremskoj Mitrovici.

¹⁹⁵ Viši sudovi u Kragujevcu, Kraljevu, Kruševcu, Negotinu, Pirotu, Požarevcu, Šapcu, Smederevu i Subotici.

¹⁹⁶ Brojevi slučajeva navedeni u tabelama 2 – 10 zasnovani su isključivo na odgovorima na zahteve za slobodni pristup informacijama.

obzira na to, hiljade tužbi vojnih rezervista pokazuju koliki je značaj presuda ESLJP, koje u budućnosti mogu poslužiti kao osnova za masovne i strateške parnice zbog diskriminacije. Takođe je važno napomenuti da dva suda, Viši sud u Požarevcu i Viši sud u Subotici, u navedenom trogodišnjem periodu nisu imala nijedan slučaj diskriminacije.

U naznačenom periodu žene su podnele 0,3% od ukupnog broja privatnih tužbi zbog diskriminacije (tabela 3) i dobile oko 0,25% od ukupnog broja presuda koje se tiču diskriminacije (tabela 4). Što se godina tiče, najveći broj tužbi zbog diskriminacije žene su podnele 2018. godine: 44. Taj broj, međutim, čini tek 0,14% svih tužbi zbog opšte diskriminacije podignutih te godine i ne odnosi se nužno na rodnu diskriminaciju na tržištu rada. Čak i ako izuzmemo slučajeve vojnih rezervista, postotak žena koje na sudu traže odštetu za pretrpljenu diskriminaciju i dalje je nizak, a broj žena koje traže odštetu za rodnu diskriminaciju na radnom mestu još je niži.

Tabela 3: Broj tužbi zbog diskriminacije, po rodu i godini

	UKUPNO	TUŽILJE	% TUŽILJA
2018.	30651	44	0,14
2019.	6055	42	0,68
2020.	3864	42	1,07
UKUPNO	40570	128	0,31

Tabela 4: Broj presuda o diskriminaciji, po rodu i godini

	UKUPAN BROJ PREDSTAVKI	BROJ PREDSTAVKI KOJE SU PODNELE ŽENE	% TUŽILJA U ODNOSU NA UKUPAN BROJ
2018.	17826	10	0,05
2019.	4595	29	0,63
2020.	3559	27	0,75
UKUPNO	25980	66	0,25

Što se tiče procene u kojoj meri radnici/-e podnose tužbe zbog diskriminacije, podaci otkrivaju sledeće: u navedenom trogodišnjem periodu srpskim sudovima podneto je 417 predstavi zbog diskriminacije na radu i u vezi s radom, vođena su 732 postupka zbog diskriminacije, pri čemu je 157 pravosnažno okončano (tabela 5). Kad se uporedi priliv tužbi s brojem presuda i ako se u obzir uzme dužina građanskih postupaka, može se izneti pretpostavka da će u narednim godinama biti doneto više sudskih odluka, što će doprineti daljem razvoju jurisprudencije po pitanju diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Tabela 5: Poređenje podignutih tužbi i pravosnažnih presuda, po godinama

	TUŽBE	POSTUPCI	PRESUDE
2018.	169	152	25
2019.	118	211	76
2020.	130	369	56
UKUPNO	417	732	157

Tabela 6: Broj tužbi zbog diskriminacije na radnom mestu, po godinama

	UKUPAN BROJ TUŽBI ZBOG DISKRIMINACIJE	TUŽBE ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADNOM MESTU	% TUŽBI ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADNOM MESTU
2018.	30651	169	0,55
2019.	6055	118	1,95
2020.	3864	130	3,37
UKUPNO	40570	417	1,02

Udeo tužbi zbog diskriminacije na radu i u vezi s radom u ukupnom broju tužbi zbog diskriminacije i dalje je, međutim, mali; u naznačenom trogodišnjem periodu samo se u proseku 1% tužbi zbog diskriminacije odnosio na neravnopravnost na tržištu rada, pri čemu je taj udeo najviši bio 2020. godine, kada je iznosio oko 3% (tabela 6). Što se tiče najvećeg broja privatnih tužbi zbog diskriminacije, 2018. godine podneto je 169 tužbi zbog diskriminacije na tržištu rada, s tim što se ovaj podatak ne odnosi samo na rodnu diskriminaciju, već na sve oblike diskriminacije. Najveći broj presuda protiv poslodavaca/-ki (76) donet je 2019. godine (tabela 7).

Tabela 7: Broj presuda zbog diskriminacije na radu i u vezi s radom, po godinama

	UKUPAN BROJ PARNICA ZBOG DISKRIMINACIJE	PARNICE ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADU	% PRESUDA ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADU U UKUPNOM BROJU
2018.	17826	25	0,14
2019.	4595	76	1,65
2020.	3559	56	1,57
UKUPNO	25980	157	0,60

Kada je reč o ženama koje traže sudsku zaštitu u slučajevima diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, uprkos tome što podaci ukazuju na tendenciju povećanja, ukupne brojke su i dalje niske. Godine 2018. tužbu zbog diskriminacije na tržištu rada podnelo je 25 žena, a 2019. godine 46. Godine 2020. tužbu zbog diskriminacije na radu i u vezi s radom podiglo je 68 žena, što predstavlja 52% svih takvih tužbi (tabela 8). U izveštajnom periodu, trećinu tužbi zbog diskriminacije podigle su žene, a oko 25% presuda ticalo se žena (tabela 9). Dve trećine parnica koje su se ticale diskriminacije žena na tržištu rada još uvek nije bilo okončano do kraja 2020. godine. Osim toga, kada se analizira broj tužbi zbog diskriminacije na radu i u vezi s radom i uporedi s brojem donetih presuda po tom predmetu u datom trogodišnjem periodu, čini se da žene do pravde stižu sporije nego muškarci.

Tabela 8: Broj tužbi zbog diskriminacije na radu i u vezi s radom, po rodu i godini

	# TUŽBI ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADU	# TUŽBI KOJE SU PODNELE ŽENE	% TUŽILJA U UKUPNOM BROJU
2018.	169	25	14.8
2019.	118	46	38.9
2020.	130	68	52.3
UKUPNO	417	139	33.3

Tabela 9: Broj presuda po predmetu diskriminacije na radu i u vezi s radom, po rodu i godini

	# TUŽBI ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADU	# TUŽILJA	% TUŽILJA U UKUPNOM BROJU
2018.	25	6	24
2019.	76	19	25
2020.	56	15	26.8
UKUPNO	157	40	25.4

Sudeći po rezultatima ankete, žene izložene rodnoj diskriminaciji na radu ili u vezi s radom retko kada traže pravnu zaštitu na građanskom sudu: samo tri anketirane žene su tražile takvu zaštitu (2% od ukupnog broja onih koje su navele da su bile izložene rodnoj diskriminaciji između 2018. i 2021. godine). Poređenja radi, prema rezultatima istraživanja iz 2018. godine, devet žena je učestvovalo u parničnim postupcima u vezi s rodnom diskriminacijom na radnom mestu. To je pokazatelj da je broj žena koje pokreću postupke zbog ovog oblika diskriminacije i dalje mali. Pretpostavka istraživačica je da su niskoj, odnosno smanjenoj stopi prijavljivanja doprinele mere za suzbijanje pandemije kovida-19, zatvaranje

institucija za vreme vanrednog stanja i (već) postojeće prepreke koje otežavaju pristup pravosudnim institucijama.

Analiziranjem broja žena koje su tražile sudsku zaštitu konkretno od neravnopravnosti na radnom mestu ili pri zapošljavanju, ne uzimajući u obzir oblast diskriminacije, ustanovljeno je da se dve trećine presuda donetih u naznačenom periodu ticalo diskriminacije na radu ili u vezi s radom. Na osnovu toga se može zaključiti da su žene koje su podnele tužbu diskriminaciju doživljavale uglavnom na tržištu rada, češće nego u drugim okruženjima ili društvenim sferama. Rezultati iz prvog izdanja ovog izveštaja upućivali su na to da je rodna diskriminacija na tržištu rada u Srbiji široko rasprostranjena i da nesrazmerno više pogađa žene.¹⁹⁷ U izveštaju se takođe navodi da je stopa prijavljivanja ovog oblika diskriminacije izuzetno niska. Imajući to na umu, kao i indikatore da žene češće prijavljuju diskriminaciju na radnom mestu nego diskriminaciju u drugim društvenim sferama, pretpostavka istraživačica je da je ova pojava još rasprostranjenija nego što otkrivaju podaci.

Tabela 10: Udeo presuda o diskriminaciji na radu i u vezi s radom u ukupnom broju presuda o diskriminaciji koje su se ticale žena, po godinama

	UKUPAN BROJ ŽENA KOJE SU PODNELE TUŽBU ZBOG DISKRIMINACIJE	BROJ ŽENA KOJE SU PODNELE TUŽBU ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADU	% SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE NA RADU U UKUPNOM BROJU
2018.	25	6	24
2019.	76	19	25
2020.	56	15	26,8
UKUPNO	157	40	25,4

Znanje, stavovi i iskustva sutkinja i sudija u vezi s rodnom diskriminacijom

Empirijski podaci upotpunjeni su kvalitativnim polustrukturiranim razgovorima s predstavnicama/-ima nadležnih institucija. Intervjuisano je 11 sutkinja viših sudova, i to šest sudova iz sledećih geografskih područja: Vojvodine, južne, istočne i centralne Srbije. Upućeno je ukupno 25 zahteva i na svaki od njih je odgovoreno: 19 od 25 sudova odbilo je da učestvuje u istraživanju. Oko trećine intervjuisanih sutkinja izjavilo je da se u prethodne tri godine nije sretalo sa slučajevima rodne diskriminacije na tržištu rada. Ostali zahtevi su odbijeni ili zbog prevelikog obima posla ili zbog nezainteresovanosti. Važno je napomenuti da su sve sudije koje su pristale na intervju bile žene, dobro upoznate s rodnom diskriminacijom i voljne da doprinesu boljem pristupu pravdi kada je reč o takvim slučajevima. One su bile dragocen izvor informacija i pružile su uvid u trenutno stanje pristupa pravdi za slučajeve rodne diskriminacije na tržištu rada. Ipak, kako u okviru istraživanja nisu intervjuisane sudije i sutkinje drugačijih stavova, na primer one koje imaju manje znanja o diskriminaciji, zaključci izvedeni na osnovu obavljenih intervjuova ne odražavaju nivo znanja, stavove i iskustva svih sudija, budući da uzorkom nisu obuhvaćene sudije i sutkinje različitih profila.

Razgovori sa sutkinjama, obavljeni što lično, što online, pružili su jedinstveni pogled na rodnu diskriminaciju i efikasnost prava na pravni lek. Velika većina intervjuisanih sutkinja (9 od 11) imala je više od 10 godina iskustva. U ovom odeljku sumirani su neki od uočenih trendova.

Bez preciznih informacija o rodu lica koje podnosi tužbu, nemoguće je dati istinsku procenu sudske zaštite žena. Prema zvaničnim podacima, tužbe zbog diskriminacije češće podnose muškarci. Na osnovu toga bi se moglo zaključiti da su žene manje od muškaraca izložene diskriminaciji. To, međutim, nije u saglasnosti s drugim raspoloživim podacima o rodnoj diskriminaciji koji se mogu dobiti od međunarodnih

¹⁹⁷ Đan, A. i Vrbaški, S. *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, fondacija *Kvinna till Kvinna*, 2019.

organizacija,¹⁹⁸ državnih organa,¹⁹⁹ civilnog društva²⁰⁰ i iz medijskih izveštaja. Sve sutkinje su, pričajući o diskriminaciji uopšte, istakle da nedostatak informacija o rodu lica koja podnose tužbe, kao i o osnovu diskriminacije, usporava razvoj jurisprudencije i onemogućava dublje analize. Kako je izjavila jedna od sutkinja: „Nažalost, nemam statističkih podataka, ali moj utisak je da ima mnogo manje žena nego muškaraca. Smatram da one imaju drugačiji pristup i da muškarcima ne treba podrška. Oni lakše odluče da se obrate sudu. Takođe mislim da žene svoje odluke donose strateški, samo onda kad su sigurne da mogu da pobeđu.“ Tek kad postanu dostupni precizni statistički podaci o rodu lica koja podnose tužbe biće moguće adekvatno i precizno proceniti nivo sudske zaštite žena.

Pravni okvir se ne koristi maksimalno. Sve sutkinje se slažu da je, u pogledu rodne diskriminacije na radu i u vezi s radom, pravni okvir Republike Srbije potpun; ono što nedostaje je osnaživanje žrtvi da ga koriste. Kako je navela jedna sutkinja: „Ravnopravnost je samo formalna, u zakonu, jer naše društvo ne prati u potpunosti napredak zakonodavstva. Na poslu, na primer, nema dovoljno fleksibilnosti koja bi omogućila ženama da usklade svoje potrebe sa svojim porodičnim obavezama i položajem.“ Prema rečima druge sutkinje, „pokretanje sudskog postupka ima reputaciju neefikasnog i sporog rešenja, kojem ljudi pribegavaju samo u veoma ozbiljnim situacijama ili kad za to imaju veliku podršku porodice i kolega.“ U intervjuima je istaknuto da je potrebno raditi na primeni i dodatnom razjašnjenju jurisprudencije.

Sudije i sutkinje još uvek nemaju adekvatan pristup praktičnim primerima i sudskoj praksi koji bi im poslužili kao osnova pri donošenju presude. Primeri dobre prakse u suđenju u slučajevima rodne diskriminacije na tržištu rada izolovani su i potiču od sutkinja i sudija sa adekvatnim znanjem i informisanošću o najnovijim promenama u oblasti jurisprudencije. Kada sudija ili sutkinja donese presudu na osnovu svog dosadašnjeg iskustva, čak iako misli da bi taj slučaj mogao biti interesantan drugim sutkinjama i sudijama u Srbiji, ne postoji mehanizam koji bi mogao/-la da iskoristi da informiše druge o svojoj presudi. Posledica toga je da ostale sudije/-tkinje nemaju mnogo mogućnosti da uče iz primera sudske prakse.

Sutkinje i sudije nemaju odgovarajuću obuku u oblasti rodne diskriminacije. Sve intervjuisane sutkinje su pomenule nedostatak adekvatne obuke u vezi s diskriminacijom na osnovu roda,²⁰¹ odnosno da nemaju sve njihove kolegice i kolege dovoljno znanja o rodnoj diskriminaciji i da bi valjalo osmisliti obuku kojom bi bila obuhvaćena najrelevantnija jurisprudencija u ovoj oblasti. Nepoznavanje standarda i jurisprudencije u oblasti rodne diskriminacije rezultira nedoslednostima u pravnoj zaštiti i ostvarivanju prava na pravni lek. Jedna sutkinja je navela da zbog nedostatka takve obuke postoje vidne razlike između muškaraca i žena sudija, da je „muškarcima teže da razumeju probleme s kojima se susreću žene na radnom mestu. To ne znači da oni ne poznaju zakon; jednostavno je važno premostiti

¹⁹⁸ Kancelarija Visokog komesara UN za ljudska prava, *Committee on the Elimination of Discrimination against Women Considers the Report of Serbia*, 2019, na: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24236&LangID=E>; Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

¹⁹⁹ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu*, 2020, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>; *Mišljenja i preporuke u postupku po pritužbama*, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/misljenja-i-preporuke-lat/misljenja-i-preporuke-u-postupku-po-prituzbama-lat/pol-rod-lat/>.

²⁰⁰ Sekulović, I. *Protiv diskriminacije žena*, 2021, na: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-ivan-sekulovic-mere-protiv-diskriminacije-zena-u-oblastima-rada-i-zaposljavanja.pdf>.

²⁰¹ Napomena: na raspolaganju su sporadične obuke. Institucija Poverenika je, na primer, 2019. godine organizovala seminar za devetu generaciju polaznika/-ca početne obuke Pravosudne akademije, kao i dva savetovanja za pravnice i pravnike.

taj nedostatak obukom, naročito konstantnim uvidom u razvoj jurisprudencije".²⁰² Takođe je navedeno da postoje značajne razlike između sudova u pogledu obima posla i da to može biti razlog zašto sudije i sutkinje pojedinih sudova imaju manje vremena za različite seminare i istraživanja. Kako je primetila jedna sutkinja: „Usvajanje novih izmena i dopuna Zakona o krivičnom postupku rasteretiće najveće sudove, pa će sudije tada možda imati više vremena da se detaljnije bave različitim pitanjima.“ To je u skladu sa Izveštajem Evropske komisije za Republiku Srbiju za 2019. godinu,²⁰³ kao i sa Akcionim planom koji je donelo Ministarstvo pravde. U Izveštaju za 2020. godinu, međutim, naznačeno je da nije došlo do napretka u sprovođenju prošlogodišnjih preporuka u vezi s funkcionisanjem pravosuđa.²⁰⁴

Broj sudskih postupaka ne odražava verno nivo rodne diskriminacije u praksi. Kako nije bilo moguće utvrditi osnove za diskriminaciju iz podataka dobijenih putem odgovora na zahteve za slobodan pristup informacijama, istraživačice su se, da bi ustanovile najčešće osnove u tužbama, oslonile na iskustvo sutkinja. Intervjui su otkrili da postoji značajna nedoslednost i raznolikost u slučajevima, što je pokazatelj da je jurisprudencija po tom pitanju tek počela da se razvija. Primećeno je da pojedini problemi u vezi s radom postoje nezavisno od rodu, ali da se čini da oni više pogađaju žene, a primeri su prekovremeni rad, rad vikendom i rad u noćnoj smeni. Jedna sutkinja je, takođe, napomenula da, s obzirom na to da žene rade u granama industrije gde o povredama prava često izveštavaju mediji i OCD, mali broj takvih sudskih predmeta ne odražava tačno *status quo*. Osim toga, iako su dužnosti i obaveze prema zaposlenima isti i za javna i za privatna preduzeća, jedna sutkinja je iznela mišljenje da je i te kako važno o kojoj vrsti preduzeća je reč. Naime, veća je verovatnoća da će zaštitu u slučaju povrede radnih prava tražiti lica zaposlena u javnim preduzećima nego ona koja rade za privatne kompanije. Prema rečima ove ispitanice, to rezultira atmosferom u kojoj prijavljivanje kršenja prava može biti praćeno gubitkom posla ili nekom drugom ozbiljnom posledicom. Nijedna od intervjuisanih sutkinja nije imala saznanja o slučajevima višestruke diskriminacije, ali jedna od njih je izjavila da bi razlog za to mogao biti taj što takva lica „imaju više poteškoća da uopšte iznesu svoj slučaj pred sud“. Ovo otkriva koliko je inače teško pokrenuti sudski postupak, posebno u slučajevima kada se rodna diskriminacija ukršta s drugim osnovama diskriminacije.

Analiza sudskih odluka o diskriminaciji na radu i u vezi s radom

Zahtevi za pristup informacijama poslani svim višim sudovima obuhvatali su i molbu za dostavljanje kopija svih pravosnažnih presuda koje se tiču diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, kako bi istraživački tim mogao da analizira statistički nevidljive podatke, kao što su: lična svojstva koja su bila najčešći osnov za diskriminaciju, konkretni slučajevi rodne diskriminacije, da li su se tužbe ticale poslodavaca/-ki u javnom ili u privatnom sektoru, koji su oblici diskriminacije zastupljeni, koje su mere tražila lica koja su podnela tužbu, a koje je mere doneo sud.

Iako su kopije sudskih presuda tražene od svih 25 viših sudova, samo 10 je dostavilo tražene dokumente. Dostavljeno je ukupno 35 presuda, od kojih su se 23 ticale slučajeva diskriminacije. Ako izuzmemo slučajeve diskriminacije ratnih rezervista (13 postupaka, a sve su ih pokrenuli muškarci), od preostalih 10 slučajeva diskriminacije, sedam su pokrenuli

²⁰² U vreme pisanja ovog izveštaja istraživačice su još uvek čekale zvanične podatke od Pravosudne akademije; na njihovom veb-sajtu nema podataka o seminaru o rodnoj diskriminaciji, već samo o seminaru o Zakonu o zabrani diskriminacije.

²⁰³ Evropska komisija, *Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu*, 2019, str. 24, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf; Ministarstvo pravde, *Revidirani akcioni plan za Poglavlje 23 i Strategija razvoja pravosuđa za period 2020-2025*, na: <https://www.mpravde.gov.rs/sr/tekst/30402/revidirani-akcioni-plan-za-poglavlje-23-i-strategija-razvoja-pravosudja-za-period-2020-2025-22072020.php>.

²⁰⁴ Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

muškarci, a 3 žene (30%). Ovi postupci ticali su se optužbi za diskriminaciju u različitim situacijama: u vezi s radom, uplatom doprinosa za penzijsko i socijalno osiguranje, pristupom javnom prostoru, pristupom pravdi i članarinom u Advokatskoj komori. Što se tiče ishoda postupaka, u sedam slučajeva (70%) optužbe su proglašene neosnovanim, a u tri slučaja je utvrđeno da je bilo diskriminacije. Sud je naložio plaćanje novčane naknade, zabranu dalje diskriminacije i objavljivanje presude u javnim glasilima. U svim slučajevima optuženi su bili državni organi, državne institucije ili javna preduzeća; nije se vodio nijedan slučaj protiv privatnog preduzeća. Važno je napomenuti da u većini slučajeva nisu (jasno) naznačena lična svojstva kao osnov za diskriminaciju. Tamo gde se eksplicitno pominju kao osnov za diskriminaciju, lična svojstva tužioca, odnosno tužilje, uključuju godine starosti, profesiju, rod, političku pripadnost, ekonomsku situaciju, radno mesto i/ili pripadnost etničkoj manjini.

Iako je od sudova dobijena statistika za 157 pravosnažnih presuda koje su se konkretno ticale diskriminacije na radu i u vezi s radom u prethodne tri godine (2018 – 2020), dostavljene su kopije samo šest presuda o diskriminaciji na tržištu rada, od kojih su dva postupka pokrenule žene (30%). One su prijavile diskriminaciju na osnovu političke pripadnosti i roda. Potvrđeno je diskriminatorno postupanje rukovodioca (koji je onemogućavao pristup sredstvima neophodnim za obavljanje posla) čiji je osnov bila politička pripadnost, dok je tužba za rodnu diskriminaciju i političku pripadnost (jednaka zarada za jednak rad) odbačena.

Presude o rodnoj diskriminaciji

Početakom 2020. godine je Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog od Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja preuzelo određene nadležnosti u oblasti antidiskriminacione politike i rodne ravnopravnosti.²⁰⁵ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog preuzelo je svu evidenciju u vezi sa antidiskriminacionom politikom, kao i obavezu daljeg arhiviranja svih pravosnažnih sudskih odluka donetih u parnicama koje se tiču rodne diskriminacije. Podaci dobijeni na zahtev za slobodni pristup informacijama pokazali su da je u naznačenom trogodišnjem periodu doneto samo sedam presuda o rodnoj diskriminaciji, a sve su se ticale diskriminacije žena. Međutim, samo se jedan slučaj odnosio na rodnu diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja. Diskriminacija je potvrđena u šest slučajeva, u pet slučajeva je sud naložio zabranu dalje diskriminacije, a u tri slučaja je naložena novčana nadoknada.

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti

Rad institucije Poverenika pokazuje da su rad i zapošljavanje oblast društvenih odnosa koja je najviše pogođena diskriminacijom. Najveći broj pritužbi koje dobija ova institucija od 2010. godine, kada je osnovana, odnosi se na rad. Iako taj broj varira od godine do godine, broj pritužbi na diskriminaciju na radu i u vezi s radom konstantno čini otprilike trećinu predmeta. Trendovi povećanja ili smanjenja broja prijavi u određenoj oblasti ili po osnovu određenog ličnog svojstva prevashodno zavise od toga da li je bilo značajnih izmena zakona ili nekog neuobičajenog događaja koji naglašava određeno pitanje (npr. izbori 2018. godine i pristupačnost glasačkih mesta osobama s drugačijim sposobnostima ili kovid-19 i zdravlje 2020. godine). Međutim, u razdobljima bez većih zakonodavnih, društvenih ili političkih previranja, diskriminacija na radu i u vezi s radom predstavlja dominantnu oblast u radu institucije Poverenika.²⁰⁶ Na sličan zaključak upućuju podaci za 2018, 2019. i 2020. godinu, kada se otprilike svaki četvrti slučaj ticao diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja:

²⁰⁵ Član 41. Zakona o ministarstvima, Službeni glasnik br. 128/2020.

²⁰⁶ Razgovor s predstavnicom institucije Poverenika.

Tabela 11: Vrste pritužbi podnetih instituciji Poverenika, po godinama²⁰⁷

	UKUPAN BROJ PRITUŽBI ZBOG DISKRIMINACIJE	BROJ PRITUŽBI ZBOG DISKRIMINACIJE NA RADU	%
2018.	947	197	21
2019.	711	229	32
2020.	674	184	27
UKUPNO	2332	610	26

Među licima koja su podnela pritužbe zbog diskriminacije postoji rodni balans (51% žena i 49% muškaraca – videti tabelu 12). Kada je konkretno reč o radnim pravima, pritužbe su češće podnosile žene nego muškarci (60% žena naspram 40% muškaraca – videti tabelu 12). To bi moglo da ukazuje na to da su žene češće od muškaraca izložene diskriminaciji na tržištu rada, što potvrđuju i rezultati pregleda literature, prvog izdanja ovog izveštaja, *online* ankete i razgovor s predstavnicom institucije Poverenika.²⁰⁸ Osim toga, to u kolikoj meri se žene obraćaju instituciji Poverenika radi zaštite svojih radnih prava, uključujući zaštitu od rodne diskriminacije, ohrabrujuće je u poređenju sa tim koliko često zaštitu traže od drugih institucija, kao što su građanski sudovi, IR i posrednički organi. To što su žene češće podnosile pritužbe zbog diskriminacije ne znači nužno da su ti slučajevi podrazumevali diskriminaciju na osnovu roda. Podaci iz baze podataka institucije Poverenika govore da su žene aktivne i da preduzimaju inicijativu u pogledu rešavanju neravnopravnosti na radnom mestu, bez obzira na osnov diskriminacije, ali je evidentno da biraju instituciju Poverenika kao mehanizam koji je agilniji i pristupačniji od drugih.

Tabela 12: Pritužbe zbog diskriminacije podnete instituciji Poverenika, po rodu i godini

	2018.	%	2019.	%	2020.	%	UKUPNO	%
Muškarci	265	41,5	296	51	322	55	883	49
Žene	373	58,5	283	49	265	45	921	51
Ukupan broj fizičkih lica	638	100	579	100	587	100	1804	100

Tabela 13: Pritužbe zbog diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja podnete instituciji Poverenika, po rodu i godini

	2018.	%	2019.	%	2020.	%	UKUPNO	%
Muškarci	70	38,5	70	40,5	69	40,8	209	39,9
Žene	112	61,5	103	59,5	100	59,2	315	60,1
Ukupan broj fizičkih lica	182	100	173	100	169	100	524	100

Podaci iz godišnjih izveštaja institucije Poverenika (videti tabelu 14) pokazuju da se građani i građanke Srbije na tržištu rada suočavaju s diskriminacijom po različitim osnovama, ali da rodna diskriminacija nesrazmerno više pogađa žene. Očigledno je da u oblasti rada i zapošljavanja postoji intersekcionalnost dva ili više ličnih svojstava, pri čemu su rod i bračni ili porodični status dva najčešća osnova za višestruku diskriminaciju. Takva intersekcionalna diskriminacija može staviti žene u još nepovoljniji položaj.

²⁰⁷ Podaci u tabelama 11 – 14 preuzeti su iz godišnjih izveštaja institucije Poverenika za 2018, 2019. i 2020. godinu, dostupnih na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>.

²⁰⁸ Razgovor s predstavnicom institucije Poverenika.

Tabela 14: Intersekcionalna diskriminacija prijavljena instituciji Poverenika, po rodu i godini

	DISKRIMINACIJA NA RADU: NA OSNOVU RODA				DISKRIMINACIJA NA RADU: NA OSNOVU PORODIČNOG I BRAČNOG STATUSA			
	Muškarci	Žene	UKUPNO	% svih osnova	Muškarci	Žene	UKUPNO	% svih osnova
2018.	8	24	33	19	2	15	18	10,3
2019.	5	32	41	20,3	1	18	20	9,9
2020.	6	38	49	23,8	4	24	28	13,6

Žene su, takođe, znatno zastupljenije u slučajevima diskriminacije po drugim osnovama, kao što su zdravstveno stanje²⁰⁹ i starosno doba.²¹⁰ S druge strane, čini se da diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja na osnovu političke ili sindikalne pripadnosti, etničke pripadnosti ili invaliditeta podjednako pogađa muškarce i žene.

Rodna diskriminacija se ispoljava u svim aspektima radnih odnosa: pri zapošljavanju, unapređivanju, otkazivanju ugovora, u vezi sa pravom na porodiljsko i odsustvo radi nege deteta i dr. Iako je zakonom zabranjeno, poslodavci i poslodavke i dalje, čak i posle objavljivanja prvog izdanja ovog izveštaja, ženama postavljaju pitanja o porodičnom statusu i materinstvu i kao uslov za dobijanje posla im postavljaju odlaganje materinstva.²¹¹ Diskriminacija je prisutna i u javnom i u privatnom sektoru, s tim što analiza predmeta institucije Poverenika koji se tiču diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja otkriva da žene (kao i muškarci) uglavnom prijavljuju poslodavke/-ce iz javnog sektora. Ovo je u skladu s mišljenjem predstavnice sindikata koja je napomenula da lica zaposlena u javnom sektoru smatraju da je rizik da će zbog pokretanja zakonskog postupka protiv poslodavca/-ke izgubiti posao nešto manji nego kod onih koja su zaposlena u privatnom sektoru.²¹² Ipak, odgovori iz ankete upućuju na zaključak da su prijave rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja i prijave seksualnog uznemiravanja na radnom mestu češće u privatnom sektoru (videti odeljak „Svest i stavovi građanki i građana o diskriminaciji“).

²⁰⁹ Prema podacima institucije Poverenika, 2020. godine su diskriminaciju zbog zdravstvenog stanja u oblasti rada i zapošljavanja prijavile 23 žene, naspram 9 muškaraca.

²¹⁰ Prema podacima institucije Poverenika, 2019. godine je starosnu diskriminaciju na radu i u vezi s radom prijavilo 11 žena i 4 muškarca, dok je 2018. godine to bio slučaj sa 16 žena i 8 muškaraca.

²¹¹ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja*, 2019.

²¹² Razgovor s predstavnicom sindikata.

Studija slučaja 3: *Blanko otkaz* i rodna diskriminacija

Samohrana majka troje dece koja radi kao servirka u kuhinji vrtića otpuštena je nekoliko dana nakon povratka sa odsustva radi nege bolesnog deteta. Tada joj je uručeno rešenje o sporazumnom raskidu radnog odnosa. To rešenje, koje se kolokvijalno naziva „*blanko otkaz*“, morala je da potpiše još prilikom zapošljavanja. Rečeno joj je da nije „pouzdana“, ali i „da su joj vrata vrtića otvorena kad joj deca porastu“. Nakon što je prijavila nezakonit otkaz, Inspektorat za rad je zaključio da je utvrđivanje valjanosti rešenja o sporazumnom raskidu ugovora van njegove nadležnosti.

Žena je potom podnela pritužbu instituciji Poverenika zbog diskriminacije na osnovu zdravstvenog stanja i porodičnog statusa. Iz vrtića su porekli optužbe, navevši da nikada svoje zaposlene ne bi prisilili na nešto što nije u skladu sa zakonom, da vode računa o svom osoblju i da su čak dozvoljavali podnositeljki pritužbe da ostatke obroka nosi kući svojoj deci. Nakon procene činjeničnog stanja i prebacivanja tereta dokazivanja, institucija Poverenika je zaključila da je vrtić izvršio direktnu diskriminaciju podnositeljke pritužbe na osnovu roda i dala preporuku vrtiću da, u slučaju upražnjenja njenog radnog mesta, s podnositeljkom pritužbe zaključi novi ugovor o radu i da se u budućnosti uzdržava od kršenja propisa o zabrani diskriminacije i uslovljavanja zaposlenih bilo kakvim merama zato što postoji bojazan da mogu odsustvovati s posla zbog bolesti.²¹³

Što se tiče ishoda postupaka koje je pokrenula institucija Poverenika, dostupni podaci ne pružaju uvid u ishode koji se konkretno tiču rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Međutim, veliki broj pritužbi je odbijen ili odbačen zbog toga što pri proceni činjeničnog stanja nije ustanovljeno postojanje elemenata diskriminacije. Tome doprinosi kombinacija faktora, pri čemu mnogi od njih ne zavise od institucije Poverenika. Prvo, radnici i radnice možda nisu dovoljno upoznati sa zakonskim konceptom diskriminacije; moguće je da razlike u postupanju ili nepravde s kojima se suočavaju na radnom mestu doživljavaju kao diskriminaciju, a da one, zapravo, potpadaju pod druge zakonske kategorije.²¹⁴ U Srbiji je taj problem široko zastupljen u opštoj populaciji, što je zaključak i prvog izdanja ovog izveštaja.

Drugo, kako otkrivaju podaci prikupljeni putem razgovora s predstavnicama/-ima institucija, veliki broj nadležnih institucija koje bi trebalo da rešavaju i otklanjaju rodnu diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja i dalje nije svestan ovog problema i nije u stanju da ga prepozna. Ovaj izazov ilustruju i intervjui s predstavnicama pravosuđa (videti odeljak „Sudska zaštita“). Treće – što potvrđuju i *online* anketa i pregled literature – diskriminaciju je teško dokazati, budući da se jedna takva društvena pojava koja je izgrađena na strukturalnoj nejednakosti, na osnovu roda, obično ne manifestuje opipljivim dokazima, već uglavnom oblicima ponašanja i odlukama zasnovanim na predubeđenjima. To je, uz pomenute izazove, razlog zašto je rodna diskriminacija izuzetno teško dokaziva.

²¹³ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje br. 07-00-143/2020-02, od 18. decembra 2020.

²¹⁴ Razgovor s predstavnicom institucije Poverenika.

Studija slučaja 4: Porodiljsko bolovanje, zapošljavanje i rodna diskriminacija

Žena zaposlena kao stenografkinja u Prvom osnovnom sudu u Beogradu podnela je instituciji Poverenika anonimnu pritužbu zbog diskriminacije prilikom napredovanja i zapošljavanja po osnovu roda, zdravstvenog stanja i porodičnog statusa. Radila je kao stenografkinja od novembra 2012. godine do juna 2017. godine na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima koji je obnavljan na svakih nekoliko meseci. Kada je u junu 2017. godine ostala u drugom stanju, uzela je trudničko i porodiljsko bolovanje, koje je zbog ponovne trudnoće produženo do početka 2020. godine. U decembru 2019. godine, dok je još bila na porodiljskom bolovanju, poslodavac je raspisao interni konkurs za prijem stenografa u radni odnos na neodređeno vreme, na koji se prijavila. Selekcioni odbor je odbio njenu prijavu na osnovu toga što taj posao nije obavljala najmanje dve godine bez prekida, pa nije ispunjavala uslove utvrđene Zakonom o državnim službenicima.

Budući da institucija Poverenika ne može da postupa po anonimnim pritužbama, postupak je u ovom konkretnom slučaju obustavljen. Međutim, uzevši u obzir razmere i ozbiljnost problema i podstaknuta ovom anonimnom pritužbom, institucija Poverenika je Visokom savetu sudstva²¹⁵, nezavisnom sudskom organu čiji je zadatak da obezbedi i garantuje nezavisnost i samostalnost sudova, izdala zvaničnu preporuku u vezi sa tumačenjem i primenom relevantnih odredbi Zakona o državnim službenicima na način koji ne podriva ravnopravnost žena zaposlenih u sudstvu koje uzimaju porodiljsko odsustvo.

Institucija Poverenika je 2018. godine svim sudovima u Srbiji dala sličnu preporuku²¹⁶ u vezi sa diskriminacijom žena koje odsustvuju s posla zbog korišćenja trudničkog i/ili porodiljskog bolovanja i nemogućnošću da takve žene napreduju najmanje dve godine nakon povratka na rad. Ovakvo postupanje je posledica konzervativnog tumačenja odredbi o ocenjivanju i napredovanju državnih službenika/-ca u kojima se navodi da zaposleni/-e koji odsustvuju s posla više od šest meseci u kalendarskoj godini ne mogu biti ocenjeni, a samim tim ni biti premešteni na više radno mesto i u viši platni razred. Ova odredba, međutim, posebno pogađa žene koje rade u različitim sektorima državne administracije jer ne uzima u obzir njihovo zakonsko pravo na trudničko i porodiljsko bolovanje i uračunava to bolovanje u vreme koje nije provedeno na poslu i na određenom radnom mestu.

Sindikat Okružnog zatvora u Leskovcu podneo je instituciji Poverenika, u ime svoje članice, pritužbu zbog diskriminacije na osnovu roda i porodičnog statusa. Zaposlena nije mogla biti ocenjena 2014. godine jer je te godine odsustvovala s posla zbog korišćenja porodiljskog bolovanja, zbog čega nije mogla napredovati u viši platni razred. Podnela je zbog toga žalbu Žalbenoj komisiji Vlade Republike Srbije, ali je žalba odbijena. Institucija Poverenika je tada izdala mišljenje²¹⁷ da Okružni zatvor u Leskovcu jeste u ovom slučaju diskriminisao zaposlenu na osnovu roda i porodičnog statusa i dala upravi zatvora preporuku da otkloni posledice diskriminatornog postupanja tako što će ponovo oceniti rad podnositeljke pritužbe bez uračunavanja porodiljskog odsustva u odredbu o odsustvovanju s posla. Slično ovome, nakon pritužbe Komore socijalne zaštite, profesionalne organizacije za licenciranje i stručno usavršavanje socijalnih radnica/-ka, institucija Poverenika je dala preporuku Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja²¹⁸ da izvrši izmene Pravilnika o licenciranju stručnih radnika u socijalnoj zaštiti kako bi se obezbedilo produžavanje roka

²¹⁵ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka br. 07-00-110/2020, od 11. februara 2020.

²¹⁶ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka br. 021-02/2018-02, od 1. juna 2018.

²¹⁷ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje br. 07-00-440/2017-2, od 19. januara 2017.

²¹⁸ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka br. 021-01-111/2019-02, od 24. jula 2019.

važenje licence zaposlenim licima koja su odsustvovala s rada zbog korišćenja trudničkog i porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta ili dužeg bolovanja. Dvosmislenost važećih propisa dopušta restriktivno tumačenje uslova za produženje roka važenja licence, zbog čega zaposleni, a naročito žene, mogu dok su na odsustvu ili po povratku sa istog izgubiti posao.

Mere koje je preporučila institucija Poverenika primenjene su u čak 90% slučajeva, ali kako nema zasebnih podataka o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, ova informacija je utvrđena razgovorom s predstavnicom institucije Poverenika.

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova (u daljem tekstu „Agencija“) jedina je specijalizovana državna ustanova koja se bavi radnim sporovima; osnovana je i uređena Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova.²¹⁹ Agencija se bavi mirnim rešavanjem individualnih i kolektivnih radnih sporova. Reč je o dobrovoljnom mehanizmu, budući da je uslov za pokretanje radnog spora saglasnost strana, poslodavca/-ke i zaposlenog/-ih lica, da spor reše mirnim putem i na taj način izbegnu rešavanje problema sudskim putem. Važno je napomenuti da u slučajevima diskriminacije i zlostavljanja na radu (mobinga) lice za koje se sumnja da je počinilo diskriminaciju i/ili zlostavljanje ne mora da dâ saglasnost za rešavanje spora.²²⁰

Individualni sporovi koje rešava Agencija mogu se odnositi na diskriminaciju i zlostavljanje na radu, kao i na nezakonit otkaz ugovora o radu, radno vreme i isplatu naknada i zarada.²²¹ Kolektivni sporovi mogu biti u vezi sa: obavezama i odgovornostima zaposlenih, poslodavaca/-ki i sindikata, pravom na sindikalno organizovanje i delovanje, pravom na štrajk, pravom na informisanje i utvrđivanjem minimuma procesa rada.²²² Individualne sporove vodi arbitar, dok se kolektivni sporovi rešavaju uz pomoć miritelja. I arbitri i miritelji su nezavisni i nepristrasni stručnjaci u oblasti radnog prava i zakonom su obavezani da pohađaju stručne obuke; do sada je sprovedeno nekoliko obuka o diskriminaciji.²²³

Rešenje arbitra je pravosnažno i izvršno i protiv njega nije dozvoljena žalba, ali može da podleže sudskoj proveru.²²⁴ U slučajevima diskriminacije i zlostavljanja na radu sporovi se mogu rešiti samo na osnovu sporazuma strana u sporu²²⁵, za razliku od drugih sporova, gde arbitar samostalno odlučuje o ishodu. Osim toga, postupci u sporovima povodom diskriminacije uvek su zatvoreni za javnost i uglavnom se vode u prostorijama poslodavca/-ke. Obraćanje Agenciji je jednostavno i pristupačno, uz minimum birokratskih zahteva. Prilikom podnošenja predloga za pokretanje postupka za mirno rešavanje spora dovoljno je navesti samo osnovne informacije i u toj početnoj fazi nije potrebno dostaviti nikakve dokaze; dostavljanje dokaza i argumenata izvodi se kasnije u postupku, i to samo ako je druga strana

²¹⁹ Službeni glasnik Republike Srbije 125/04, 104/09 i 50/18.

²²⁰ Radivojević, M. *Problemi pravne zaštite u slučaju mobinga*, <https://www.divac.com/Vesti/2873/PROBLEMI-PRAVNE-ZASTITE-U-SLUCAJU-MOBINGA.shtml>.

²²¹ Kompletan spisak mogućih razloga za pokretanje individualnog spora navodi se u članu 3. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, a obuhvata: otkaz ugovora o radu, radno vreme, isplatu regresa za korišćenje godišnjeg odmora, isplatu zarade, naknade zarade i minimalne zarade, diskriminaciju i zlostavljanje na radu, isplatu otpremnine pri odlasku u penziju, naknadu troškova za ishranu u toku rada i troškova za dolazak i odlazak s rada i isplatu jubilarne nagrade.

²²² Kompletan spisak mogućih razloga za pokretanje kolektivnog spora navodi se u članu 2. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, a obuhvata: zaključivanje, izmene i/ili dopune kolektivnog ugovora, primenu kolektivnog ugovora i opšteg akta kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata, ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje i delovanje, prava na štrajk i prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca i utvrđivanje minimuma procesa rada.

²²³ Institucija Poverenika organizovala je obuke za miritelje i arbitre iz registra Agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Jedan od miritelja iz registra radi u kancelariji Poverenika.

²²⁴ Odluka Vrhovnog kasacionog suda Rev 2. 653/14, od 10. septembra 2015.

²²⁵ Član 35b. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

saglasna s mirnim rešavanjem spora. Kako je učešće u sporu dobrovoljno, ne pristaju svi poslodavci/-ke da u njemu učestvuju (u proseku oko 50% njih, od osnivanja Agencije). Broj sporova rešenih putem mehanizama za mirno rešavanje s godinama se povećava, ali i dalje je neuporedivo manji od broja radnih sporova na sudu (2018. godine, na primer, na sudu je vođeno 74.000 radnih sporova,²²⁶ dok je Agencija vodila 919 individualnih radnih sporova). Većina sporova tiče se poslodavaca/-ki iz javnog sektora, budući da je preporuka vlade da se radni sporovi koji se tiču javnih subjekata uvek rešavaju mirnim putem.²²⁷

Ova institucija najčešće posreduje u rešavanju tzv. materijalnih sporova.²²⁸ Prema podacima dobijenim od Agencije, broj sporova povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu je izuzetno mali, a nije pokrenut nijedan postupak povodom seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Postojeća evidencija Agencije nudi samo opšte informacije o vrsti spora, stranama i načinu okončanja spora.²²⁹ U slučajevima diskriminacije nije moguće razvrstavanje ili filtriranje po osnovu ili obliku diskriminacije. Informacije korišćene u ovom istraživanju manuelno je prikupilo osoblje Agencije. Uprkos skromnom broju slučajeva diskriminacije, podaci dostavljeni istraživačkom timu ipak pružaju zanimljiv uvid (videti tabelu 15). U periodu obuhvaćenom istraživanjem više od polovine (53%) predloga za mirno rešavanje individualnog radnog spora podnele su žene, a taj postotak je najviši bio 2019. godine (60%). Žene su se uglavnom obraćale Agenciji zbog sporova s poslodavcima/-kama koji se ne tiču diskriminacije (oko 97%). Manje od 0,5% predloga koje su podnele žene odnosi se na diskriminaciju na tržištu rada, a 2,7% na zlostavljanje na radu. Ukupan udeo slučajeva diskriminacije u ukupnom broju predloga podnetih Agenciji, od strane i muškaraca i žena, iznosi 0,4%, dok je udeo slučajeva zlostavljanja 2,1%. U oba slučaja su pritužbe češće podnosile žene nego muškarci; konkretno, 59% slučajeva diskriminacije i 67% slučajeva zlostavljanja prijavile su žene.

Tabela 15: Broj i vrsta pokrenutih sporova, po rodu i godini

Broj predloga za pokretanje postupka za mirno rešavanje spora	2018-2020.				2018.		2019.		2020.	
	Svi	%	Žene	%	Svi	Žene	Svi	Žene	Svi	Žene
UKUPNO	3868		2066	53	919	395	2300	1379	649	292
Diskriminacija	17	0,44	10	59	5	3	2	1	10	6
Seksualno uznemiravanje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zlostavljanje	82	2,12	55	67	32	18	16	10	34	27

Nekoliko je mogućih razloga za relativno mali broj sporova povodom diskriminacije koje je pokrenula i rešavala Agencija (17 slučajeva, odnosno 0,4%). Prvi je taj što se većina slučajeva prijavljenih Agenciji tiče diskriminacije u procesu zapošljavanja, što je van njene nadležnosti. Agencija u takvim slučajevima stranku upućuje instituciji Poverenika. Prema rečima jednog od miritelja, konflikti u takvim slučajevima su obično intenzivni, pa ne iznenađuje to što se strane uglavnom odlučuju za drugi sistem zaštite.²³⁰ Drugi razlog, naveden kao jedan od istraživačkih zaključaka u prvom izdanju ovog izveštaja, taj je što građanke i građani, naročito van većih gradova, generalno nisu (dovoljno) upoznati s diskriminacijom, prepoznavanjem različitih vidova diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja

²²⁶ Lazović, I. *Perspektive mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji*, 2017, na: <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1820-3159/2018/1820-31591801101L.pdf>.

²²⁷ Razgovor s predstavnikom Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

²²⁸ „Materijalni“ sporovi su individualni sporovi između zaposlenog lica i poslodavca/-ke koji se tiču finansijskih pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, kao što su: naknada zarade, topli obrok, putni troškovi, naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor, jubilarne nagrade i dr. (Razgovor s predstavnikom Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova).

²²⁹ Član 54. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

²³⁰ Razgovor s predstavnikom Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

i nadležnošću Agencije i što nisu motivisani da traže zaštitu.²³¹ Opšti nedostatak svesti i razumevanja i dalje je prisutan.

Najveći izazov u sporovima povodom diskriminacije pred Agencijom, osim dobijanja saglasnosti poslodavca/-ke za mirno rešavanje, jeste praćenje da li se poslodavac/-ka pridržava rešenja o zabrani dalje diskriminacije. Ovakvi sporovi, s obzirom na osetljivost teme, obično traju duže od drugih, materijalnih sporova, i najčešće zahtevaju saslušanje svedoka/-inja, za šta je potrebno više vremena, a i obično nema materijalnih dokaza. Ipak, sporovi povodom diskriminacije uglavnom se rešavaju u roku od predviđenih 30 dana.²³²

Inspektorat za rad

U Srbiji je IR neposredni nadzorni mehanizam za unapređenje, praćenje i primenu radnih propisa i mera bezbednosti i zdravlja na radu, kao i za poboljšanje radnih uslova. Kao takav, ima važnu ulogu u sprečavanju, praćenju i rešavanju nasilja i uznemiravanja žena na tržištu rada i dužan je da obezbedi uvažavanje rodne ravnopravnosti u obavljanju svih svojih aktivnosti.²³³ Iako nije nadležan za obezbeđivanje primene Zakona o zabrani diskriminacije i mera protiv rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, IR ima ovlašćenje da strateški sprovodi rodne principe i prava na tržištu rada.²³⁴ To je istaknuto i u godišnjem izveštaju institucije Poverenika za 2020. godinu, u kom se navodi da IR treba da nastavi intenziviranje inspeksijskog rada u postupku rada i zapošljavanja u pogledu narušavanja jednakih mogućnosti za zapošljavanje ili uživanja svih radnih prava pod jednakim uslovima.²³⁵

Imajući to u vidu, istraživanje je nastojalo da proceni trenutnu praksu IR, kao i mišljenja i stavove inspektora/-ki rada o tome kakva je njihova uloga u nadzoru i otklanjanju rodne diskriminacije i rodne neravnopravnosti. Zahtevi za slobodan pristup informacijama i za intervju poslali su svim unutrašnjim organizacionim jedinicama IR u Srbiji (ukupno 25). Odaziv IR, kao i Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, u okviru kojeg deluje IR, bio je relativno mali: istraživački tim dobio je odgovor od samo 12 organizacionih jedinica, a svi zahtevi za intervju su odbijeni.

Tabela 16: Prijave podnete Inspektoratu za rad 2018. godine, po vrsti

Jedinica Inspektorata za rad	Prijave	Rodna diskriminacija	Mobing	Seksualno uznemiravanje	Prijave od strane žena
Leskovac	96	0	0	0	0
Niš	930	0	1	0	1 - mobing
Novi Sad	558	0	1	0	1 - mobing
Moravički okrug	139	0	2	0	0
Pirot	N/A	0	2	1	1 - mobing
Šabac	149	0	1	0	1 - mobing
Sombor	110	0	2	0	1 - mobing
Sremska Mitrovica	0	0	0	0	0
Užice	0	0	0	0	0
Vranje	1	0	1	0	1 - mobing

²³¹ *Ibid.*

²³² *Ibid.*

²³³ MOR, *Empowering Women at Work Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, 2020, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_760529.pdf.

²³⁴ MOR, *Building Modern and Effective Labour Inspection System*, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/genericdocument/wcms_633612.pdf.

²³⁵ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu*, 2020, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>.

Tabela 17: Prijave podnete Inspektoratu za rad 2019. godine, po vrsti

Jedinica Inspektorata za rad	Prijave	Rodna diskriminacija	Mobing	Seksualno uznemiravanje	Prijave od strane žena
Leskovac	148	0	3	0	2 - mobing
Niš	683	0	0	0	0
Novi Sad	498	0	2	0	1 - mobing
Moravički okrug	113	0	0	0	0
Pirot	N/A	0	1	1	0
Šabac	149	0	3	0	1 - mobing
Sombor	110	0	1	0	0
Sremska Mitrovica	0	0	0	0	0
Užice	0	0	0	0	0
Vranje	1	0	0	0	0

Tabela 18: Prijave podnete Inspektoratu za rad 2020. godine, po vrsti

Jedinica Inspektorata za rad	Prijave	Rodna diskriminacija	Mobing	Seksualno uznemiravanje	Prijave od strane žena
Leskovac	151	0	1	0	1 - mobing
Niš	676	0	1	0	1 - mobing
Novi Sad	782	0	1	0	0
Moravički okrug	104	0	1	0	0
Pirot	2	0	1	1	1 – seksualno uznemiravanje
Šabac	154	0	2	0	0
Sombor	140	0	0	0	0
Sremska Mitrovica	3	0	3	0	2 -mobing
Užice	0	0	0	0	0
Vranje	14	0	1	0	0

Iako polovina (52%) unutrašnjih jedinica nije odgovorila, na osnovu dobijenih odgovora ipak je bilo moguće utvrditi određene trendove (videti tabele 16 – 18). Prvo, postoji značajna razlika u broju primljenih prijava između jedinica. Kako inspektori/-ke rada nisu ponudili obrazloženje, kao orijentir je korišćen poslednji objavljeni godišnji izveštaj IR.²³⁶ Godine 2019, na primer, IR je dobio ukupno 5338 zahteva. Poređenjem s podacima dobijenim u okviru ovog istraživanja, može se pretpostaviti da većina prijava potiče od nekoliko organizacionih jedinica iz većih gradova, kao što su Niš i Novi Sad. Prema godišnjem izveštaju za 2019. godinu, najčešći razlozi obraćanja inspekciji rada odnosili su se na postupanje poslodavaca, kao i ugovore o radu u slučajevima neisplaćivanja zarada i drugih nepravilnosti u vezi sa zaradama. Veoma mali broj slučajeva ticao se rodne diskriminacije, zlostavljanja (mobinga) i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

Žene su se inspekciji rada uglavnom obraćale da bi prijavile zlostavljanje na radnom mestu, što u određenoj meri potvrđuje i godišnji izveštaj za 2019. godinu, u kom se navodi da je IR dobio 40 zahteva zaposlenih u vezi sa zlostavljanjem na radu, od čega su 24 podnele žene, a 16 muškarci.²³⁷ Te godine nije podnet nijedan zahtev za zaštitu prava u vezi sa primenom Zakona o rodnoj ravnopravnosti.²³⁸

²³⁶ Kompletni izveštaji za 2018. i 2019. godinu mogu se naći na veb-sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>. U vreme pisanja ovog izveštaja još uvek nije bio objavljen godišnji izveštaj za 2020. godinu.

²³⁷ Inspektorat za rad, *Izveštaj o radu*, 2019, str. 23, na:

<https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>.

²³⁸ *Ibid.*

Godišnji izveštaj za 2019. takođe otkriva da su se zaposleni inspekciji rada najčešće obraćali radi zaštite svojih radnih prava nakon otkaza ugovora o radu, iako radnici i radnice, kad inspektori/-ke rada obavljaju inspekcijski nadzor po službenoj dužnosti, obično svojim izjavama, dok su u radnom odnosu, štite poslodavca/-ku.²³⁹ Pretpostavka je da su u takvim slučajevima, zbog disbalansa moći između zaposlenog lica (manja moć) i poslodavca/-ke (veća moć), ljudi skloni da štite poslodavca/-ku zbog straha da će biti kažnjeni ili čak izgubiti posao.

Što se tiče neprijavljenog rada, najviše lica koja su radila „na crno“ zatečeno je u delatnostima kao što su usluge smeštaja i ishrane, trgovina, građevinarstvo, proizvodnja tekstila, kože i obuće i proizvodnja prehrambenih proizvoda; ako se izuzme građevinarstvo, ovo su sve delatnosti u kojem žene čine znatan ili većinski deo radne snage.²⁴⁰ Prema Izveštaju EK o napretku Srbije, inspekcija rada se fokusirala na rešavanje problema neprijavljenog rada, ali u tome nije postigla značajne rezultate niti je imala značajnog uticaja. Potrebno je izmeniti i dopuniti Zakon o inspekcijskom nadzoru²⁴¹ radi usklađivanja s relevantnim konvencijama MOR koje je ratifikovala Srbija, naročito da bi se osiguralo da inspektori/-ke rada mogu na radna mesta da ulaze slobodno i bez najave.²⁴²

Jedna od najvećih nedoslednosti koju su otkrili podaci prikupljeni u okviru ovog istraživanja odnosi se na pitanje uloge IR u pogledu zaštite od diskriminacije. Naime, u njihovom izveštaju za 2019. godinu eksplicitno se navodi da je uloga IR važna i čak se ističe posebna ranjivost određenih grupa, kao što su žene (naročito u pogledu ostvarivanja prava na plaćeno trudničko i porodiljsko odsustvo), starije osobe, osobe s drugačijim sposobnostima i LGBTQIA+ osobe. Ipak, u praksi se IR retko bavio slučajevima diskriminacije.²⁴³ Godine 2019. IR nije doneo nijedno rešenje za otklanjanje nepravilnosti u vezi sa odredbama Zakona o radu koje se odnose na zabranu diskriminacije, 2018. godine je donelo 16 takvih rešenja, a 2017. godine 19.²⁴⁴

Istraživački tim obratio se Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja za odobrenje za obavljanje intervjua sa unutrašnjim jedinicama IR. U kratkom odgovoru dobijenom od Ministarstva, kojim je odbijen zahtev za intervju, dostavljene su dodatne informacije. Navedeno je da 2019. i 2020. godine IR nije naišao na slučajeve diskriminacije zaposlenih u smislu povrede odredbi Zakona o radu, kao i da nije bilo prijava diskriminacije protiv poslodavaca/-ki na osnovu roda. Prema odgovoru Ministarstva, nije doneto nijedno rešenje za otklanjanje nepravilnosti u vezi sa odredbama Zakona o radu koje se tiču zabrane diskriminacije. Poređenja radi, prema podacima objavljenim u starijim godišnjim izveštajima, 2018. godine doneto je 16 rešenja u vezi sa zabranom diskriminacije, 2017. godine 19, a 2016. godine 23 rešenja. Nažalost, nije bilo mogućnosti da se ove razlike utvrđene na osnovu podataka i odgovora elektronskom poštom detaljnije razmotre sa inspektorima/-ka rada, budući da nisu odobreni intervjui s njima.

Prema podacima prikupljenim od 12 unutrašnjih jedinica IR, ukupno je pokrenuto 9 prekršajnih postupaka: jedan u Vranju 2020. godine; jedan 2019. i dva 2020. godine u Sremskoj Mitrovici; jedan 2019. godine i jedan 2020. u Šapcu; jedan u Nišu 2018. godine; i dva u Novom Sadu 2020. godine. Svi postupci su pokrenuti zbog mobinga. Povrede odredbi Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu²⁴⁵ utvrđene su u osam prijavljenih slučajeva: jednom u Vranju 2020. godine; jednom u Sremskoj Mitrovici 2020. godine; jednom 2019. i

²³⁹ *Ibid.* str. 10.

²⁴⁰ *Ibid.* str. 21.

²⁴¹ Službeni glasnik Republike Srbije br. 36/2015, 44/2018.

²⁴² Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na:

https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.

²⁴³ Inspektorat za rad, *Izveštaj o radu*, 2019, str. 22, na:

<https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>

²⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁵ *Ibid.*

jednom 2020. godine u Šapcu; jednom u Leskovcu 2019. godine; jednom u Kikindi 2019. godine; jednom u Nišu 2018. godine; i jednom u Novom Sadu 2020. godine.

Dobijeni podaci, iako značajni, nisu dali odgovore na osnovna istraživačka pitanja. Bez kompletno razvrstanih podataka i bez intervjua, nemoguće je izvesti zaključak ili hipotezu o tome zašto broj prijava varira od, na primer, nekoliko stotina u Nišu do nijedne u Užicu. Može se samo pretpostaviti da to zavisi od kumulativnog efekta činilaca kao što su aktivnost inspektora/-ki rada, oblast delatnosti, veličina preduzeća, veličina grada i nivo znanja i spremnosti zaposlenih da prijave prekršaje. Nedostatak preciznih podataka na osnovu kojih bi se moglo napraviti poređenje između institucija, ako se uzme u obzir stanje opisano u literaturi, upućuje na nepostojanje definitivnog i jasnog razumevanja aktuelne situacije. Jedini jasan zaključak koji se može doneti je da dati podaci predstavljaju izuzetno mali deo ukupnog broja pokrenutih prekršajnih postupaka i utvrđenih prekršaja.

Radnički sindikati

Radnički sindikati, kolektivnim pregovorima s poslodavcima/-kama, nastoje da zaštite i povećaju prihode svojih članova i članica, obezbede zaštitu na radu, zaštite radna prava i zastupaju i zalažu se za radnice i radnike u slučaju povrede njihovih radnih prava. U Srbiji postoje dva reprezentativna nacionalna saveza sindikata: Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati. Oba učestvuju u radu Socijalno-ekonomskog saveta na nacionalnom nivou. Prema njihovim vlastitim podacima, prvi ima oko 500.000 članova/-ica, a drugi oko 200.000. U zemlji postoje još tri saveza sindikata sa značajnim članstvom: Konfederacija slobodnih sindikata, Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata i Udruženi sindikati Srbije „Sloga“, s prijavljenim članstvom od oko 180.000, 150.000, odnosno 100.000.²⁴⁶ Iako je teško utvrditi tačan broj članova/-ica, procenjuje se da je on otprilike upola manji nego što sami sindikati prijavljuju, što znači da stopa sindikalnog organizovanja²⁴⁷ iznosi oko 25–30%.²⁴⁸ Broj članova/-ica opada, jer sve je više građana i građanki koji se ne mogu sindikalno organizovati jer rade na daljinu i po ugovorima na određeno vreme koji im ne garantuju sva radna prava. To značajno otežava sindikatima da dođu do onih koji su najugroženiji.²⁴⁹

Prema rečima predstavnica/-ka sindikata, učešće i delovanje žena u sindikatima varira u zavisnosti od sektora i brojnosti članstva sindikata. Svaki sindikat ima tzv. sekciju žena; ipak, žene nisu dovoljno zastupljene u rukovodećim strukturama sindikata.²⁵⁰ Na primer, od 11 članova Izvršnog odbora Ujedinjenih granskih sindikata samo je jedna žena i ona obavlja funkciju izvršne sekretarke.²⁵¹ Jedina žena na čelu sindikata u Srbiji je Ranka Savić, predsednica Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata. S obzirom na nedovoljnu zastupljenost žena na mestima odlučivanja, može se pretpostaviti da je moguće da rodna diskriminacija na tržištu rada ne spada u prioritete sindikata.

Kvantitativni podaci prikupljeni ovim istraživanjem otkrivaju da oko 31% osoba koje su popunile anketu (141 žena i 25 muškaraca) smatra da nijedan sindikat ne zastupa njihove interese, a značajan broj ispitanika/-ca (191 od ukupno 544) ni ne zna da sindikati postoje. Poređenja radi, od ukupno 609 osoba obuhvaćenih anketom 2018. godine, njih 180 nije bilo upoznato s postojanjem sindikata. Odgovori iz ankete ukazuju na to da je prisustvo sindikata primetnije u određenim delatnostima nego u drugim. Jedna od predstavnica sindikata je izjavila da „sindikati ulažu određene napore u bavljenje rodnom diskriminacijom, na primer,

²⁴⁶ Eurofound, *Living and working in Serbia*, na: <https://www.eurofound.europa.eu/is/country/serbia>.

²⁴⁷ Proračun ukupnog članstva sindikata u datoj profesiji ili sektoru.

²⁴⁸ Eurofound, *Living and working in Serbia*, na: <https://www.eurofound.europa.eu/is/country/serbia>.

²⁴⁹ Radio-televizija Vojvodine, *Broj članova sindikata u Srbiji opada*, 24. februar 2020, na: https://www.rtv.rs/sr_lat/ekonomija/aktuelno/broj-clanova-sindikata-u-srbiji-opada_1096540.html.

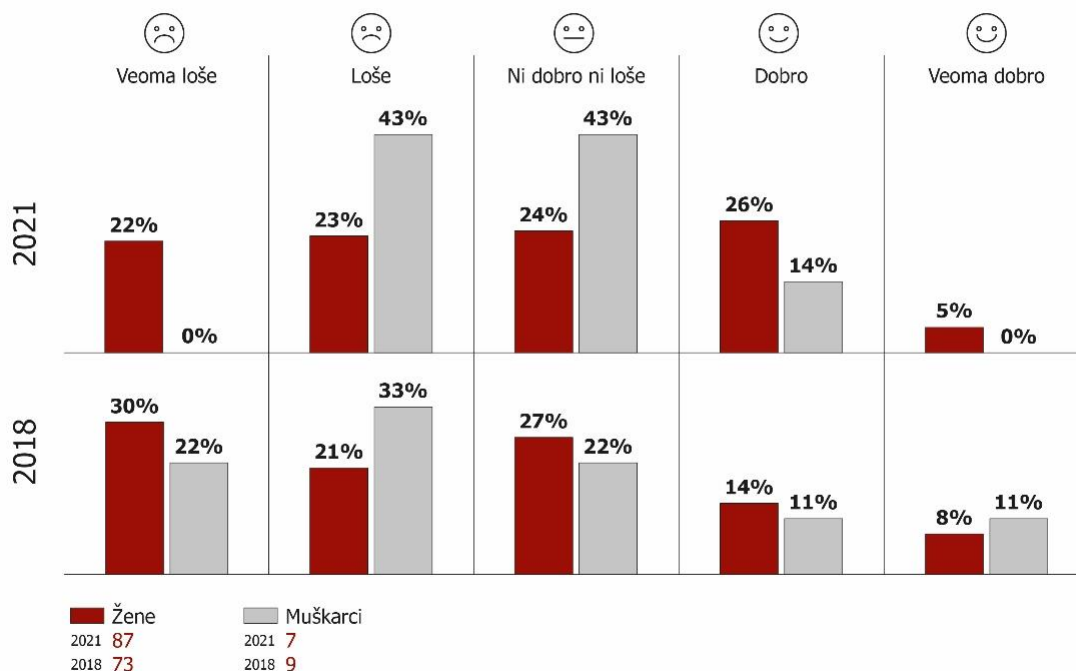
²⁵⁰ Razgovor s predstavnicom sindikata.

²⁵¹ Fondacija Centar za demokratiju, *Radnice na prvoj liniji - žene, sindikati i kriza*, 2020, na: <http://www.centaronline.org/sr/dogadjaj/12093/radnice-na-prvoj-liniji-zene-sindikati-i-kriza>.

to je deo redovnog programa obuka, ali ono što nedostaje jeste kontinuitet tih aktivnosti, strateški pristup pravnom zastupanju i komunikaciji sa poslodavcima".²⁵²

Od onih koji su tvrdili da sindikati zastupaju njihove interese, polovina je učlanjena u neki sindikat. Iskustvo sa sindikalnim zastupanjem imalo je 94 anketiranih, pri čemu 45% njih (39 žena i 3 muškarca) smatra da sindikati loše ili veoma loše zastupaju njihove interese. To se razlikuje od odgovora iz ankete 2018. godine, kada je 51% ispitanika/-ca učlanjenih u sindikat (37 žena i 5 muškaraca) smatralo da sindikat loše ili veoma loše zastupa njihove interese.

Grafikon 8. Koliko dobro, prema Vašem mišljenju, sindikati zastupaju Vaše interese (prema rodu)



Razgovori s predstavnicama/-ima sindikata upućuju na zaključak da sindikati smatraju da je rodna diskriminacija na tržištu rada pitanje kojim se treba ozbiljno baviti, ali da uglavnom nemaju dovoljno kapaciteta i stručnosti. Prema dostupnim informacijama i literaturi, svi sindikati imaju rodnu ravnopravnost u svojim statutima, ali nijedan nema sistem za prikupljanje podataka u vezi sa diskriminacijom na tržištu rada. Prema rečima jedne od intervjuisanih osoba, kršenja radnih prava kojima se sindikati bave, kao što su radno vreme, minimalna zarada i kolektivno pregovaranje, pogađaju sve rodove, pa samim tim sindikati doprinose i poboljšanju položaja žena na tržištu rada.

Jedno od pitanja postavljenih tokom intervjua odnosilo se na primenu Zakona o agencijskom zapošljavanju. Predstavnice/-ci sindikata su bili mišljenja da taj zakon može dovesti do povrede radnih prava, jer daje prostora preduzećima da angažuju neograničen broj radnika/-ca i uskrate im radna prava garantovana Zakonom o radu. Ovo je potvrđeno i razgovorom s predstavnicom ženske OCD, koja je izjavila da se sve više žena zapošljava na ovaj način i da organizacija dobija sve više pritužbi i molbi žena za pomoć u vezi sa ovim pitanjem.²⁵³

²⁵² Razgovor s predstavnicom sindikata.

²⁵³ Razgovor s predstavnicom OCD.

OCD

Sektor civilnog društva jedan je od aktera koji najviše doprinosi promenama i unapređenju i sprovođenju ljudskih prava uopšte. Ovaj sektor se suočava s brojnim političkim i finansijskim izazovima i njegovo delovanje izloženo je različitim oblicima pritiska.²⁵⁴ Prema CIVICUS-u, organizaciji koja prati građanski prostor, prostor delovanja organizacija civilnog društva u Srbiji ocenjuje se kao „opstruiran”.²⁵⁵ Fondacija *Kvinna till Kvinna* u svom godišnjem izveštaju „Ženska prava na Zapadnom Balkanu”, koji se bavi društvenim položajem žena na Zapadnom Balkanu, kao jedan od indikatora navodi napade na braniteljke ljudskih prava. Analiza broja napada na braniteljke ljudskih prava otkriva da su oni iz godine u godinu sve češći, što je tendencija koja se uočava i u izdanju iz 2020. godine, s obzirom na masovne napade i pretnje upućivane braniteljicama ljudskih prava u kontekstu sužavanja prostora za delovanje civilnog društva.²⁵⁶ Takođe, Srbija je po ovom indikatoru svake godine na začelju regiona. Promena u odnosu na inicijalni izveštaj o rodnoj diskriminaciji iz 2018. godine je povećanje političkog pritiska na organizacije koje se bave ekonomskim i socijalnim pravima; ovaj pritisak je bio prisutan i u prošlosti, ali je u tri godine na koje se odnosi vremenski okvir prikupljanja podataka za ovaj izveštaj nastavio da raste. Kako se prostor za delovanje civilnog društva u Srbiji i dalje sužava, ženske OCD rade u sve rizičnijem okruženju i suočavaju se sa sve intenzivnijim otporom.²⁵⁷

Studija slučaja 5: Odlična praksa prevencije

ROZA – Udruženje za radna prava žena, iz Zrenjanina, partnerska organizacija fondacije *Kvinna till Kvinna* u okviru programa „Unapređenje ženskih radnih prava”, usredsredila se na prevenciju rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Ova ženska OCD je jedina organizacija u Srbiji čiji su fokus radna prava žena. ROZA je širom zemlje organizovala radionice s mladim ženama, s fokusom na prepoznavanje i prijavljivanje rodne diskriminacije i kršenja radnih prava na radnom mestu i u procesu zapošljavanja. Pre i nakon svake radionice učesnicama su deljeni upitnici, a odgovori su otkrili da većina ume da prepozna diskriminaciju i zlostavljanje na radnom mestu, ali da mali broj njih zna nekoga iz kruga porodice ili bližeg okruženja ko je imao iskustva s tim pojavama. Prema rečima članica organizacije ROZA, taj podatak je zabrinjavajući, jer pokazuje da su, uprkos tome što su naučile da je prepoznaju, retke osobe u životu mladih žena koje su spremne da razgovaraju o iskustvima s rodnom diskriminacijom na tržištu rada.

Radeći s mladima, konkretno sa devojkama srednjoškolskog uzrasta širom zemlje, organizacija osnažuje devojke koje će se po završetku srednje škole priključiti radnoj snazi, u delatnostima kao što su trgovina i uslužne delatnosti. Ovo se smatra odličnom praksom prevencije rodne diskriminacije na tržištu rada, jer se fokusira na osnaživanje devojaka podizanjem svesti o ovom pitanju. Trebalo bi podržati uvrštavanje ovakvih radionica u godišnje nastavne planove i programe srednjih škola.

U istom programskom periodu ROZA je objavila priručnik „Šta me čeka na tržištu rada? Kratak vodič za mlade”.²⁵⁸ Priručnik je za manje od godinu dana preuzet više od 11.000 puta, što govori o potrebi za distribuiranjem ovakvih informacija opštoj populaciji mladih.

„Jedan [poslodavac] pitao žene jesu li rađale prirodno ili na carski.”
– Komentar na Fejsbuku na objavu o objavljivanju priručnika

²⁵⁴ Na primer, 2020. godine je Uprava za sprečavanje pranja novca, u sastavu Ministarstva finansija, od banaka tražila finansijske podatke za 20 pojedinaca i 37 OCD, kako bi utvrdila da li su organizacije i pojedinci sa spiska povezani s finansiranjem terorizma ili pranjem novca.

²⁵⁵ CIVICUS, *Serbia*, <https://monitor.civicus.org/country/serbia/>.

²⁵⁶ Gačanica, L., Gjoshi, R. & Vrbaški, S. *Women's Rights in Western Balkans*, 2020, fondacija *Kvinna till Kvinna*, na: <https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2020/11/The-KvinnatillKvinna-Foundation-report-WRWB-2020.pdf>.

²⁵⁷ Razgovor s predstavnicom OCD.

²⁵⁸ Đokić, Ž. et al., *Šta me čeka na tržištu rada? Kratak vodič za mlade*, ROZA, 2020, Zrenjanin, na: <https://drive.google.com/file/d/1Rg1mNQ1B618g1LWIHvr4KWBOQ-uVIO34/view>.

Brojne organizacije se bave diskriminacijom, i to u različitim oblicima i u svim sferama društva, pa tako imamo organizacije koje rade s LGBTQIA+ osobama, ODS, etničkim manjinama i osobama koje su doživele rodno zasnovano nasilje. Međutim, veoma mali broj OCD u Srbiji se fokusira baš na problem rodne diskriminacije na tržištu rada. I inicijalno istraživanje i ovo drugo izdanje deo su regionalne akcije „Unapređenje ženskih radnih prava“. U okviru tog programa podržane su tri OCD u oblasti podizanja svesti, pravne pomoći i praćenja sudskih postupaka, kao i u aktivnostima javnog zagovaranja (videti studije slučaja 5–7). Civilno društvo u Srbiji često uskače da ispravi propuste državnih institucija u vezi sa pružanjem usluga, zastupanjem i zakonskom zaštitom. Ženski centar Užice je organizacija za zaštitu ženskih prava koja pruža usluge ženama koje su pretrpele rodno zasnovano nasilje, kao što su pravna podrška i regionalni SOS telefon. Takođe podržava stanovnice tog područja da postanu ekonomski nezavisne i osnažuje ih kroz rad Reciklaže tekstila Užice. Ovaj centar je primer odlične prakse kada je reč o ekonomskom osnaživanju ugroženih žena na lokalnom nivou putem zapošljavanja i obezbeđivanja prihoda. Reciklaža tekstila omogućava im ono što državni programi ne mogu, a to je ulazak na tržište rada.

Intervjui koji su u okviru ovog istraživanja obavljani s tri srpske OCD koje rade u oblasti radnih prava otkrivaju da im konstantno nedostaje sredstava i da ih stalna neizvesnost ometa u pružanju održive podrške osobama izloženim diskriminaciji i u kontinuiranom radu na tom pitanju. Čini se da se rad mnogih organizacija zasniva na projektima, odnosno da se organizacije bave pitanjima koje donatori smatraju prioritarnim. Drugi izazov koji je istaknut u intervjuima je taj što retko koja OCD ima uspostavljenu stalnu saradnju s državnim institucijama i što se OCD ne posmatraju kao akteri koji daju važan doprinos praćenju i kreiranju politika. Država ne izdvaja dovoljno sredstava za podršku radu civilnog društva u ovoj oblasti.²⁵⁹ Svi ovi zaključci podudaraju se s trendovima utvrđenim istraživanjima o radu OCD u regionu.

²⁵⁹ Farnsvort, N. et al. *Gde je novac za ženska prava? Trendovi finansiranja na Zapadnom Balkanu, 2020*, fondacija *Kvinna till Kvinna*, <https://kvinnatillkvinna.org/publications/wheres-the-money-for-womens-rights-2020/>.

Studija slučaja 6: Odlična praksa podrške prijavljivanju diskriminacije

Viktimološko društvo Srbije (VDS), partnerska organizacija fondacije *Kvinna till Kvinna* u okviru regionalnog programa „Unapređenje ženskih radnih prava“, dugi niz godina radi sa ženama izloženim izolaciji usled zlostavljanja na radnom mestu ili kršenja radnih prava. VDS je u okviru programa pružilo pomoć u pokretanju dvanaest sudskih postupaka: osam zbog zlostavljanja na radu, a četiri zbog povrede radnih prava. Od navedenih postupaka četiri su završena, pri čemu je u tri slučaja presuđeno u korist žene. Osim toga, 88 žena koje su pretrpele rodnu diskriminaciju na radu dobilo je pomoć od VDS u vidu psihološke podrške, pravne pomoći, usluga upućivanja i pomoći u vezi sa sudskim postupcima. Rad VDS je primer odlične prakse, jer ova organizacija pruža pravnu i psihološku podršku ženama i prati postupanje sudova.

Jedan od primera je slučaj JL, profesorke latinskog i grčkog jezika u srednjoj školi, koja je sada u penziji. Ona je 2014. godine, nakon što je uočila određene nepravilnosti, podnela finansijski izveštaj Agenciji za sprečavanje korupcije i ukazala na propuste u radu tadašnjeg direktora škole. Direktor je nakon toga počeo da je uznemirava, pretila da će je otpustiti, vređa, ponižava i konstantno nadzire njen rad. Između ostalog, neopravdano joj je smanjio platu, slao je na disciplinske komisije i govorio, pred njenim kolegicama i kolegama, da je luda i da je treba smestiti na psihijatriju i sl. Kako više nije mogla da trpi takvo ponašanje, JL je protiv direktora podigla tužbu zbog zlostavljanja na radu. Postupak je pokrenut 2015. godine, a okončan tek 2021. godine. Kako nije presuđeno u njenu korist, JL je podnela žalbu Apelacionom sudu i trenutno čeka ishod žalbe.

JL je pre sedam godina kontaktirala službu VDS „Info i podrška žrtvama“ i prijavila mobing od strane direktora. Pružena joj je psihološka i pravna podrška i drugi oblici pomoći koji su joj bili potrebni u vezi sa podnošenjem tužbe i daljim koracima pred sudom. JL je dok je trajao postupak promenila nekoliko branilaca, ali joj je VDS bio stalna i pouzdana podrška u situacijama kada je želela da odustane. Svaki odlazak na sud je bio traumatsko iskustvo, a VDS joj je, i na sudu i van suda, pružao podršku koja joj je bila potrebna da nastavi sa suđenjem.

Ovaj slučaj ilustruje koliko dugo traju suđenja povodom diskriminacije na radnom mestu u Srbiji, kao i koliko je važna podrška žrtvama, čak i kada imaju zvanične pravne zastupnike. Višedecenijsko iskustvo VDS ukazuje na veliki značaj pravne pomoći i podrške žrtvama pre i posle suđenja. Samo za vreme trajanja regionalnog programa usluge podrške je od VDS dobilo 88 žena koje su bile žrtve rodne diskriminacije, povrede radnih prava i zlostavljanja na radu, uključujući kršenja radnih prava u kontekstu kovida-19. VDS je takođe pratio 12 sudskih postupaka i objavio „Vodič za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja“.²⁶⁰ Podrška koju ova organizacija pruža žrtvama rodne diskriminacije na tržištu rada primer je odlične prakse, koji bi trebalo da posluži kao uzor drugim OCD kada je reč o pružanju pomoći. To je, takođe, praksa koja daje merljive i značajne rezultate, pa bi donatori trebalo da podržavaju takve aktivnosti u cilju suzbijanja rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji.

„Zahvaljujem vam se na lepim rečima i podršci koju ste mi sve vreme svojim prisustvom pružali i kada nade nije bilo.“ – JL, nakon poslednjeg ročišta

²⁶⁰ Ćopić et al. *Vodič za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja*, Viktimološko društvo Srbije, 2020, na: http://www.vds.rs/File/VodicKaoKnjiga_2020.pdf.

OCD usled manjka sredstava ne koriste prilike da vode i unapređuju strateške parnice. Kao što je pokazalo inicijalno istraživanje iz 2018. godine, OCD nemaju dovoljno statističkih podataka i informacija koji bi olakšali njihove aktivnosti praćenja i javnog zagovaranja, jer je, kako potvrđuje ovo istraživanje, teško dobiti takve podatke od institucija. Statistički podaci su veoma važni za praćenje rada i pozivanje institucija na odgovornost kada je reč o njihovim zakonskim i političkim obavezama.

Studija slučaja 7: odlična praksa javnog zagovaranja

Dana 27. maja 2020. godine istekao je mandat Poverenice za ravnopravnost, a vlada je novi mandat dodelila tek u novembru iste godine. To znači da jedan od osnovnih mehanizama prijavljivanja rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja nije funkcionisao u punom kapacitetu gotovo šest meseci, i to usred pandemije koja je negativno uticala na radna prava širom sveta. Inicijativa A 11, partnerska organizacija fondacije *Kvinna till Kvinna*, mesecima se u okviru regionalnog programa „Unapređenje ženskih radnih prava“ javno zalagala za rešavanje ovog pitanja kod državnih i međunarodnih aktera. Ova OCD je putem eksterne komunikacije upoznavala javnost s razmerama štete koju takva situacija nanosi zaštiti ljudskih prava građanki i građana, budući da je institucija Poverenika jedan od osnovnih mehanizama za zaštitu ljudskih prava u Srbiji, naročito kada je reč o ugroženim grupama, manjinama i slučajevima rodne diskriminacije. Ovo pitanje je pokretano na brojnim sastancima i u brojnim prepiskama s drugim OCD, radničkim sindikatima, Evropskom komisijom, Delegacijom EU u Srbiji i dr.

Glavni razlog za zabrinutost bio je kako će ovaj problem uticati na ženska prava, posebno radna prava, imajući u vidu veći broj žena koje prijavljuju diskriminaciju na radu i u vezi s radom. Praktično gledano, dok god kancelarija Poverenika ne radi punim kapacitetom, žene izložene rodnoj diskriminaciji, ne samo u oblasti rada i zapošljavanja, već i u drugim oblastima, suočavaju se s daljom viktimizacijom i povećanim rizikom da se diskriminacija nastavi ili ponovi. Aktivnosti javnog zagovaranja koje je sprovodila Inicijativa A 11 na nacionalnom i međunarodnom nivou skrenule su pažnju na ovo pitanje, a primer je otvoreno pismo koje su potpisale 54 OCD.²⁶¹

Važno je istaći da je za vreme vanrednog stanja koje je uvela država Inicijativa A 11 postala ekspertska OCD kada je reč o praćenju mera i odstupanja od građanskih prava i osnovnih sloboda, analiziranih u njihovom izveštaju „Analiza mera odstupanja od ljudskih i manjinskih prava tokom vanrednog stanja u Republici Srbiji izazvanog epidemijom zarazne bolesti COVID-19“.²⁶² Analizom je utvrđeno da je dominantni diskurs bio isključivo fokusiran na ograničavanje slobode kretanja, ali da su vanredno stanje i prateći propisi, osim do povrede prava na slobodu kretanja, doveli i do prekršaja prava na slobodu i bezbednost ličnosti. Na taj način stvorena je atmosfera neizvesnosti i nepredvidivosti u čitavoj zemlji.

„Govorimo o višestruko diskriminisanim i marginalizovanim ljudima, i onda je ovaj mehanizam nešto što apsolutno mora da funkcioniše, da se dobije brz odgovor i da znate kako dalje da delujete“ – Kosana Beker, FemPlatz, o zastoju u radu institucije Poverenika

²⁶¹ Inicijativa A 11, *Zaštita od diskriminacije „na pauzi“*, 16. jun 2020, na: <https://www.a11initiative.org/zastita-od-diskriminacije-na-pauzi/>.

²⁶² Kovačević, N. *Analiza mera odstupanja od ljudskih i manjinskih prava tokom vanrednog stanja u Republici Srbiji izazvanog epidemijom zarazne bolesti COVID-19*, Inicijativa A 11, 2020, na: <https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2020/03/Analiza-mera-odstupanja-derogacija-od-ljudskih-i-manjinskih-prava-tokom-vanrednog-stanja-u-Republici-Srbiji-izazvanog-epidemijom-zarazne-bolesti-COVID-19-1.pdf>.

Poslovni sektor

Obavljeni su intervjui s predstavnicama/-ima tri različite kompanije poznate po svom angažovanju i dobrim praksama u pogledu diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. U jednom intervjuu je istaknuto da stav prema diskriminaciji mnogo više zavisi od korporativne kulture kompanije nego od zakona. Ovaj odgovor na dobar način sumira kulturu kršenja radnih prava u Srbiji. Prema rečima intervjuisanih osoba, postoje dva mehanizma koja mogu biti uspešna kada je reč o zaštiti od diskriminacije, a to su zaštita od zlostavljanja na radu i put zaštite u skladu sa Zakonom o zaštiti uzbunjivača.²⁶³ Obe procedure garantuju poverljivost, zbog čega su efikasne u rešavanju problema. Osim toga, da bi došlo do povećanja svesti u nekoj kompaniji, od ključne važnosti je edukovati sve zaposlene o tome šta je diskriminacija, kako da prepoznaju oblike i načine diskriminacije, koji su postojeći mehanizmi i kako se diskriminacija sprovodi u praksi. To se može postići kampanjama za podizanje svesti, poput onih koje sprovodi ROZA, praćenjem rada institucija, što redovno radi VDS, ili inicijativama javnog zagovaranja na međunarodnom i nacionalnom nivou, kakve preduzima Inicijativa A 11. S druge strane, dužnost poslodavaca/-ki je da edukuje radnice i radnike kako bi svi u kompaniji znali svoja radna prava, kako da prepoznaju različite vidove diskriminacije po različitim osnovama i koji im mehanizmi prijavljivanja stoje na raspolaganju, kako na radnom mestu tako i van njega.

Sve tri intervjuisane osobe se slažu da je pravni sistem samo donekle efikasan, zbog jakog pritiska koji se vrši na zaposlene da ne prijavljuju diskriminaciju u kombinaciji sa strahom žrtava da će nakon prijavljivanja trpeti posledice na radnom mestu.²⁶⁴ Intervjuisane predstavnice i predstavnik poslovnog sektora takođe su izneli mišljenje da treba raditi na transparentnosti mehanizama i redovnom podizanju svesti svih zaposlenih. Uprkos tome što imaju reputaciju kao poslodavci/-ke s dobrom praksom u pogledu radnih prava zaposlenih, sve troje intervjuisanih izjavili su, na osnovu svog iskustva, da je na njihovom radnom mestu bilo veoma malo prijava diskriminacije i da je u tim slučajevima problem rešavan medijacijom unutar kompanije.

Zaključak

I inicijalni izveštaj i ovo drugo izdanje pokazuju da su odgovori na diskriminaciju različiti, u zavisnosti od toga ko je diskriminisan, od osnova diskriminacije i informisanosti o mehanizmima prijavljivanja. Svim društvenim sferama, međutim, zajedničko je to da ključ leži u nivou svesti. Građanke i građani Srbije uglavnom nemaju dovoljno znanja kada je reč o prepoznavanju diskriminacije na radu i u vezi s radom i o utvrđivanju osnova diskriminacije kojoj su bili izloženi. Ovo je slučaj i s rodnom diskriminacijom. U ovom poglavlju navedene su metode podizanja svesti, a studijama slučaja predstavljeni su primeri odlične prakse (videti studije slučaja 5 – 7). Kompletan spisak preporuka za sve relevantne aktere naći ćete u poglavlju „Preporuke“.

²⁶³ Razgovor s predstavnicom poslovnog sektora; razgovor s predstavnicom poslovnog sektora; razgovor s predstavnikom poslovnog sektora.

²⁶⁴ *Ibid.*

UTICAJ KOVIDA-19

Prema MOR, pandemija kovida-19 je na zaposlenost uticala više nego što se očekivalo.²⁶⁵ Evropska konfederacija sindikata procenila je da je broj nezaposlenih od početka krize povećan za najmanje 5,2 miliona u čitavoj Evropi, dok su se uslovi rada dramatično pogoršali za više od 19,6 miliona radnika i radnica.²⁶⁶ Srbija je jedina zemlja u regionu koja nije donela nikakve posebne mere socijalne politike za najugroženije građanke i građane za vreme vanrednog stanja i krize izazvane koronavirusom, iako je na to obavezuju član 2. stav 1. Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i antidiskriminacione odredbe Evropske konvencije o ljudskim pravima.²⁶⁷ Civilni sektor u Srbiji dokazao je za vreme pandemije kovida-19 svoju fleksibilnost tako što je svoje aktivnosti prilagodio situaciji i obezbedio pružanje usluga nosiocima/-teljkama prava tamo gde su institucije zakazale. To je posebno bilo očigledno kad je reč o uslugama u vezi sa svim oblicima rodno zasnovanog nasilja i posebnim potrebama marginalizovanih zajednica, kao što su etničke manjine, LGBTQIA+ zajednice i ODS.

Nema zvaničnih podataka o tome koliko je radnih mesta ugroženo pandemijom. U vreme pisanja ovog izveštaja, u najnovijem izveštaju o napretku Srbije navedeno je da je 7% zaposlenih žena izgubilo posao ili bilo primorano da uzme odsustvo, u poređenju sa 4% zaposlenih muškaraca.²⁶⁸ Teško je utvrditi koliko je ljudi u Srbiji ostalo bez posla zbog kovida-19, jer to zavisi od mnogo promenljivih, uključujući prihvaćeni broj samozaposlenih i zaposlenih u neformalnoj ekonomiji. Budući da je više od pola miliona radnika/-ca neprijavljeno, veoma je važno uzeti u obzir posledice krize na njihov status.

Žene čine oko 80% radne snage u industriji tekstila i obuće na globalnom nivou,²⁶⁹ pri čemu u Srbiji menadžerske i rukovodeće pozicije uglavnom zauzimaju muškarci, dok su žene zaposlene u toj industriji među najmanje plaćenima u zemlji.²⁷⁰ U većini slučajeva žene značajno zavise od tog izvora prihoda, pa bi kad bi ostale bez njega to moglo imati drastične posledice po njih i njihove porodice.

Prema podacima dobijenim kombinovanom anketom u okviru ovog istraživanja, 7% anketiranih navelo je da je zbog kovida-19 ostalo bez posla, od kojih je gotovo trećina (31%) posao izgubila zbog generalnog otpuštanja svih zaposlenih. Jedna petina (21%) označila je da je zbog kovida-19 dobijala umanjenu platu.

Radno mesto 47% ispitanica/-ka je, usled izolacije ili drugih mera za suzbijanje kovida-19, bar na neko vreme bilo zatvoreno u periodu od uvođenja vanrednog stanja u martu 2020. godine do trenutka popunjavanja ankete, pri čemu je u više od petine slučajeva (21%) zatvaranje trajalo duže od mesec dana. Dok je trajalo zatvaranje, 28% ispitanica/-ka bilo je

²⁶⁵ MOR, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, Seventh Edition*, 2021, na:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.

²⁶⁶ „*Anticipating and managing the COVID-19 crisis impact on jobs and workplaces: Swift action needed to enforce rights to worker involvement*”, 20. maj 2020, na:

<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-06/ETUFs%20ETUC%20letter%20to%20Mr%20Schmit%20Enforcement%20of%20ICP%20rights%2020May%202020.pdf>.

²⁶⁷ Inicijativa A 11, *Ljudska prava u Srbiji tokom prvog talasa koronavirusa: od negiranja opasnosti do vanrednog stanja*, 2020, na: <https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2020/10/Ljudska-prava-u-Srbiji-tokom-prvog-talasa-koronavirusa-1.pdf>.

²⁶⁸ Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2021. godinu*, 2021, na:

https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_oktobar_21.PDF.

²⁶⁹ *Gender Discrimination*, Clean Clothes Campaign, na: <https://cleanclothes.org/gender-discrimination>.

²⁷⁰ Rudović, A. i Berber, I. „Tekstilne radnice u Srbiji – nekad i sad”, *Femzin*, vol. 1, Centar za ženske studije, 2021, na: https://www.zenskestudie.edu.rs/images/fanzin_1_feministicka_skola.pdf.

plaćeno u skladu sa svojom stvarnom zaradom, skoro petina nije uopšte bila plaćena, a gotovo 10% je dobijalo umanjenu platu.

Pandemija kovida-19 posebno je pogodila žene i njihova radna prava, i to zbog zatvaranja vrtića i škola, obustavljanja usluga socijalne pomoći starijima i društvene rodne uloge žena kao negovateljica članova porodice. Istraživanjem koje je objavila kancelarija UNICEF-a u Srbiji, a u okviru kojeg je intervjuisano 1448 porodica s decom, utvrđeno je da su u prvim mesecima pandemije, nakon proglašenja vanrednog stanja,²⁷¹ decu mlađu od šest godina u 81% ispitanih domaćinstava čuvale majke, a u 10% pretežno bake i deke. Poređenja radi, očevi su o deci mlađoj od šest godina brinuli u 8% domaćinstava, dok je u seoskim sredinama taj postotak iznosio oko 5%.²⁷² Misija OEBS-a u Srbiji je u svojoj rodnoj analizi pandemije istakla da je zatvaranje škola i vrtića, u kombinaciji s preporučenim zdravstvenim merama u vidu prekida kontakta sa starijim članovima porodice, otežalo organizovanje čuvanja dece i brige o starijim osobama i hronično bolesnim članovima porodice ili domaćinstva, pa je taj teret pao na žene.²⁷³ Osim toga, briga o deci je uglavnom obaveza majki, koje su obično roditelj koji uzima odsustvo radi (posebne) nege deteta ili radi skraćeno kako bi brinuo o deci.²⁷⁴

Nakon proglašenja vanrednog stanja, nizom naredbi, uredbi i zaključaka, ograničena su određena Ustavom garantovana prava. Sve usvojene mere imale su uticaj na tržište rada, a neke od njih odnosile su se isključivo na tu oblast.²⁷⁵ Vladine mere, koje su uglavnom nastojale da odgovore na konkretne izazove s kojima su se suočili poslodavci/-ke i radnice/-i, ni u kakvom smislu nisu odstupale od prava i obaveza propisanih Zakonom o radu. To znači da je Zakon o radu, i u vreme krize bio, kao i u redovnim okolnostima, prvi i osnovni izvor prava i obaveza. Zaposlena lica su za vreme vanrednog stanja bila u različitom položaju u zavisnosti od toga da li su radila u državnom ili privatnom sektoru. Naime, sva uputstva nadležnih organa u vezi sa zaštitom položaja radnica/-ka odnosila su se samo na zaposlene u državnim organima, javnim agencijama, javnim službama i lokalnoj samoupravi. Privatni sektor dobio je preporuke opcione prirode, pa su odluke o zaštiti zaposlenih u potpunosti zavisile od procene poslodavca/-ke. Iako u privatnom sektoru ima mnogo primera dobre prakse, ovo, ipak, znači da osobe zaposlene u ovom sektoru nisu imale isti nivo sigurnosti u pogledu zaštite svojih prava.²⁷⁶

Važno je napomenuti da na radna prava, pogotovo kad je reč o ženama, ne utiču samo mere u vezi s radom. S obzirom na to da 79% samohranih porodica u Srbiji čine majke s

²⁷¹ Odluka o proglašenju vanrednog stanja (Službeni glasnik RS br. 29/2020); Uredba o merama za vreme vanrednog stanja (Službeni glasnik RS br. 31/2020); Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja (Službeni glasnik RS br. 31/2020); Uredba o fiskalnim pogodnostima i direktnim davanjima privrednim subjektima u privatnom sektoru i novčanoj pomoći građanima u cilju ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19 (Službeni glasnik RS br. 54/2020 i 60/2020); Uredba o poreskim merama za vreme vanrednog stanja radi ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-COV-2 (Službeni glasnik RS br. 38/2020).

²⁷² UNICEF, *Istraživanje o uticaju pandemije Covid-19 na porodice sa decom u Srbiji*, 2020, str. 23, na: <https://www.unicef.org/serbia/media/15466/file/Istra%C5%BEivanje%20o%20uticaju%20pandemije%20Covid-19%20na%20porodice%20sa%20decom%20u%20Srbiji.pdf>.

²⁷³ Pajvančić, M. et al. *Rodna analiza odgovora na COVID-19 u Republici Srbiji*, 2020, Misija OEBS-a u Srbiji i Ženska platforma za razvoj Srbije 2014-2020, na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/9/459391.pdf>.

²⁷⁴ *Ibid*, str. 21.

²⁷⁵ Odluka o proglašenju vanrednog stanja (Službeni glasnik RS br. 29/2020); Uredba o merama za vreme vanrednog stanja (Službeni glasnik RS br. 31/2020); Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja (Službeni glasnik RS br. 31/2020); Uredba o fiskalnim pogodnostima i direktnim davanjima privrednim subjektima u privatnom sektoru i novčanoj pomoći građanima u cilju ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19 (Službeni glasnik RS br. 54/2020 i 60/2020); Uredba o poreskim merama za vreme vanrednog stanja radi ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-COV-2 (Službeni glasnik RS br. 38/2020).

²⁷⁶ Kao što je pomenuto u odeljku ovog izveštaja posvećenom građanskim sudovima, jedna od intervjuisanih sutkinja složila se sa ovom izjavom i istakla da je veća verovatnoća da će zaštitu u slučaju povrede radnih prava potražiti zaposleni u državnom preduzeću, nego oni koji rade u privatnoj kompaniji.

decom, zatvaranje škola i vrtića je u znatno većoj meri opteretilo samohrane roditelje i osobe koje žive same s decom.²⁷⁷ Njima je uglavnom bilo teže da pomire profesionalni rad i staranje o deci. Žene koje žive u situaciji rodno zasnovanog nasilja, u uslovima zabrane kretanja ne mogu računati na podršku članova šire porodice, drugog roditelja deteta ili plaćenu pomoć.²⁷⁸ Institucija Poverenika podnela je vladi preporuke u vezi s Programom ekonomskih mera i 2020. i 2021. godine, naznačivši da su mere za smanjenje posledica pandemije kovida-19 imale nesrazmerno veći negativni uticaj na život dece, žena (naročito starijih od 45 godina), osoba zaposlenih u neformalnoj ekonomiji i romske populacije.²⁷⁹ Postupajući na zahtev grupe samohranih roditelja, institucija Poverenika je 5. aprila 2020. godine Vladi Republike Srbije uputila inicijativu za izdavanje instrukcija koje bi omogućile poslodavcu/-ki da dozvoli samohranim roditeljima koji ne mogu da organizuju rad od kuće da ostanu kod kuće i brinu o deci i da, prilikom donošenja odluke o tome koji radnici/-e će poslove obavljati van prostorija poslodavca, prioritet budu zaposleni roditelji, bez diskriminacije na osnovu roda.²⁸⁰ Budući da je ovo bilo regulisano preporukom, a ne uredbom, poslodavci/-ke su imali slobodu da sami odlučuju u kojoj meri će primenjivati ovu meru.²⁸¹ Izazove u pogledu brige o deci (npr. dok su bili zatvoreni vrtići i škole) i usklađivanja poslovnog i privatnog života imalo je 33% žena anketiranih u okviru ovog istraživanja. Sa istim izazovima se suočilo samo 15% muškaraca.

Osim zatvaranja škola i vrtića, mera koja je donela dodatne izazove ženama bila je obustava javnog prevoza za vreme vanrednog stanja. Ona je posebno ugrožavala osobe koje su za vreme vanrednog stanja morale da idu na posao, poput onih zaposlenih u zdravstvu i prodavnicama,²⁸² što su sektori u kojima većinu zaposlenih čine žene. Osim toga, podaci o broju vlasnika/-ca vozačkih dozvola ukazuju na to da žene koriste javni prevoz češće nego muškarci i da samim tim više zavise od njega.²⁸³ Javni prevoz bio je obustavljen od 21. marta do 7. maja 2020. godine i u tom periodu je organizacija prevoza zaposlenih bila obaveza poslodavca/-ke, zbog čega je bezbednost do posla i natrag u nekim slučajevima bila dramatično ugrožena.²⁸⁴ Za radnice i radnike koji nisu imali opciju rada od kuće, pa su morali da putuju na posao, mnogo bezbednija bi bila poluprazna vozila javnog prevoza nego gužva u organizovanom prevozu.

U Srbiji 68,6% zaposlenih žena radi u uslužnom sektoru, pri čemu 212.000 žena u ovom sektoru radi u trgovini. Iako su u pojedinim sektorima u kojima preovlađuju žene, kao što je zdravstvo, zaposleni prepoznati kao radnici/-e na prvoj liniji „fronta“ za vreme pandemije kovida-19, beogradska OCD A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava (u daljem tekstu „Inicijativa A 11“) nazvala je radnice u trgovinskim radnjama „zaboravljenim“ esencijalnim radnicama. Inicijativa A 11 je 2021. godine, u okviru regionalnog programa „Unapređenje ženskih radnih prava“, sprovela istraživanje i objavila publikaciju posvećenu ovim radnicama. Rezultati njihovog izveštaja otkrivaju da su žene zaposlene u trgovini, odnosno radnjama koje prodaju osnovne životne namirnice, morale da rade u uslovima u kojima se nije moglo praktikovati socijalno distanciranje i da, zbog prirode posla, posao obavljaju u prostorijama

²⁷⁷ Fondacija Ana i Vlade Divac, *Položaj samohranih roditelja na tržištu rada u Republici Srbiji: analiza i preporuke*, 2018, na: https://www.divac.com/upload/document/publikacija_srpski_za_web.pdf.

²⁷⁸ Pajvančić, M. et al. *Rodna analiza odgovora na COVID-19 u Republici Srbiji*, 2020, na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/9/459391.pdf>.

²⁷⁹ „Preporuke mera Vladi povodom Programa ekonomskih mera“, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/preporuka-mera-vladi-povodom-programa-ekonomskih-mera-2/>.

²⁸⁰ „Inicijativa Vladi za izradu Instrukcije za postupanje poslodavca za vreme vanrednog stanja“, dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/inicijativa-vladi-za-izradu-instrukcije-za-postupanje-poslodavca-za-vreme-vanrednog-stanja/> (pristupljeno 2. maja 2020).

²⁸¹ *Ibid.*

²⁸² Pajvančić, M. et al. *Rodna analiza odgovora na COVID-19 u Republici Srbiji*, 2020, na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/9/459391.pdf>.

²⁸³ *Ibid.*, str. 120.

²⁸⁴ Kostić, N. *Vodič za zaštitu radnih prava u kontekstu pandemije COVID-19*, 2020, na: <https://ideje.rs/wp-content/uploads/2020/07/Vodic-za-zastitu-radnih-prava-COVID-19.pdf>.

poslodavca.²⁸⁵ Dok su neke uslužne delatnosti u kojima većinsku radnu snagu čine žene bile pogođene gubitkom poslova, zabranama i ograničenjima, u prodavnicama osnovnih životnih namirnica, u kojima takođe žene čine većinu, potražnja je zbog pravljenja zaliha porasla, što je uzrokovalo povećanje obima posla i rizika.²⁸⁶

Clean Clothes Campaign („Kampanja za čistu odeću“) pažljivo je pratila kršenje radnih prava u tekstilnoj industriji za vreme pandemije i na globalnom i na lokalnom nivou. Iako povrede radnih prava u ovoj industriji nisu nužno povezane s rodnom diskriminacijom, ipak je važno pratiti je s obzirom na ogromnu zastupljenost žena među zaposlenima i opšte poznate prekarne uslove rada u ovoj industriji. U aprilu 2020. godine i za vreme vanrednog stanja, kompanija Olimpias, dobavljač Benetona iz niša, zahtevala je od svojih zaposlenih, od kojih su većina žene, da rade u tri smene tokom nedelje, pa čak i subotom i nedeljom, uprkos tome što je vlada uvela zabranu kretanja vikendom.²⁸⁷ *Clean Clothes Campaign* navodi da su radnice bile izložene riziku od zaražavanja u autobusima koji su ih prevozili do posla, kao i za vreme pauza kad se nisu sprovodile preventivne mere bezbednosti. Radnice i radnici još nekoliko fabrika koje rade u istom sklopu prijavili su da su bili prinuđeni da dolaze na posao, čak i ako su imali simptome kovida-19.²⁸⁸

Sve mere koje je preduzela vlada mogu u manjoj ili većoj meri uticati na poštovanje prava zaposlenih. Njihova primena i (pogrešno) tumačenje verovatno će za posledicu imati veliki broj sudskih postupaka. Stoga je važno imati u vidu da ni vanredno stanje ni ekonomska kriza ne mogu uskratiti prava građana i građanki. Iako su zbog okolnosti privremeno postali manje vidljivi, mehanizmi zaštite su i dalje dostupni. Kako navodi Inicijativa A 11 u svojoj analizi kršenja građanskih prava i sloboda u Srbiji za vreme vanrednog stanja, propisane mere koje su dovele do odstupanja od određenih ljudskih prava nisu bile u skladu sa Ustavom Republike Srbije, ratifikovanim međunarodnim sporazumima i opšteprihvaćenim načelima međunarodnog prava.²⁸⁹ Prema podacima prikupljenim *online* anketom u okviru ovog istraživanja, 2020. godine došlo je do povećanja broja sudskih postupaka povodom diskriminacije na radnom mestu u odnosu na prethodne godine. Trenutno nije moguće utvrditi da li su ti slučajevi povezani sa okolnostima prouzrokovanim kovidom-19, iako bi takvu analizu trebalo uraditi nakon donošenja presuda.

²⁸⁵Mitrović, M. *Položaj radnica u trgovinskim radnjama tokom pandemije Covid-19*, Inicijativa A 11, 2021, na: https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2021/04/Položaj-radnica-u-trgovinskim-radnjama_SRP.pdf.

²⁸⁶ *Ibid*, str. 9.

²⁸⁷ "Live-blog: Kako koronavirus utiče na tekstilne radnice i radnike širom sveta", *Clean Clothes Campaign*, 2020, <https://cpe.org.rs/vesti/cc-live-blog-kako-koronavirus-utice-na-tekstilne-radnice-i-radnike-sirom-sveta/>, (pristupljeno 19. januara 2021).

²⁸⁸ *Ibid*.

²⁸⁹ Kovačević, N. *Analiza mera odstupanja od ljudskih i manjinskih prava tokom vanrednog stanja u Republici Srbiji izazvanog epidemijom zarazne bolesti COVID-19*, Inicijativa A 11, 2020, na: <https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2020/03/Analiza-mera-odstupanja-derogacija-od-ljudskih-i-manjinskih-prava-tokom-vanrednog-stanja-u-Republici-Srbiji-izazvanog-epidemijom-zarazne-bolesti-COVID-19-1.pdf>.

OPŠTI ZAKLJUČCI I ZAPAŽANJA

Na samom početku važno je naglasiti da su zaključci izneti u nastavku izvedeni isključivo na osnovu analize informacija prikupljenih u okviru ovog istraživanja, kako bi se uporedile stope prijavljivanja i učestalost rodne diskriminacije u periodu između ovog i prethodnog, inicijalnog izveštaja, objavljenog 2019. godine.

Pojava rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja ne može se posmatrati i analizirati izvan šireg konteksta društvene neravnopravnosti, kako u smislu položaja žena tako i u smislu konstantnog pogoršanja radnih prava u Republici Srbiji. Mada je opšti konsenzus da su žene izloženije diskriminaciji na tržištu rada nego muškarci, u okviru ovog istraživanja uočena je i nerazvijena sudska praksa u pogledu rodne diskriminacije na radu i u vezi s radom, kao i uopšte pasivan pristup većine aktera i nadležnih institucija. S obzirom na to, važno je imati u vidu da rodna diskriminacija predstavlja samo jedan aspekt izazova s kojima se žene svakodnevno suočavaju na tržištu rada i da ona ne može biti ispitana bez uvažavanja činjenice da je opšte stanje ekonomskih i socijalnih prava u Srbiji u poslednjih nekoliko decenija loše i da se konstantno pogoršava. Na primer, iako su gotovo sve intervjuisane osobe istakle pasivan stav žena u pogledu kršenja njihovih prava i njihovu nespremnost da prijave prekršaje, takav zaključak bio bi nepotpun bez uzimanja u obzir opšteg položaja žena u srpskom društvu i nepostojanja institucionalne volje i podrške da se stvore uslovi u kojima bi proaktivno prijavljivanje rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja bilo prihvatljivo, bezbedno i podsticano.

Istraživačice su izvele nekoliko zaključaka koji se mogu sumirati na sledeći način:

Neadekvatna primena zakona: Ispitanice/-i uglavnom se slažu da Srbija ima dovoljno razvijen pravni okvir koji bi trebalo da obezbedi adekvatnu zaštitu radnih prava žena, uključujući zaštitu od diskriminacije. Poslednje izmene zakona trebalo bi dodatno da unaprede zaštitu rodne ravnopravnosti u oblasti rada i zapošljavanja. Kako statistički i anketni podaci tako i intervjui i pregled literature upućuju na zaključak da postojeći pravni okvir može da pruži adekvatnu zaštitu od rodne diskriminacije na tržištu rada i da je u skladu s pravnim tekovinama EU. I literatura i prikupljeni podaci ukazuju na to da diskriminacija na osnovu roda definitivno postoji i da ona nesrazmerno više pogađa žene, i to u svim oblastima rada, kako formalnim, tako i neformalnim. Neadekvatna primena relevantnog pravnog okvira može se pripisati neodgovarajućim institucionalnim kapacitetima, nedostatku znanja, lošoj koordinaciji i sveprisutnoj, sistematskoj rodnoj diskriminaciji u srpskom društvu. Predstavnice/-i pravosuđa, nezavisnih organa, radničkih sindikata i OCD govore u prilog zaključku da se mogućnosti koje pruža zakonodavstvo nedovoljno koriste.

Nedostatak potpunog razumevanja pravnog okvira: Sve nadležne institucije tvrde da su upoznate sa svojim dužnostima u pogledu rodne diskriminacije. U praksi, međutim, postoji raskorak između prijavljivanja rodne diskriminacije i pružene zaštite. U godišnjim izveštajima IR, na primer, iz godine u godinu se ističe važna uloga koju ova institucija ima u zaštiti od rodne diskriminacije. Ipak, kad je reč o primeni i praksi, nema mnogo dokumentovanih dokaza i podataka koji govore u prilog tome da IR zaista ima značajnu ulogu u rešavanju problema rodne diskriminacije i otklanjanju njenih posledica. Godine 2019. IR nije doneo nijedno rešenje za otklanjanje nepravilnosti u vezi sa antidiskriminacionim odredbama Zakona o radu. Nasuprot tome, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti je institucija za koju ispitanice/-i smatraju da prednjači u odnosu na druge kada je reč o zaštiti od rodne diskriminacije.

Istraživanjem je takođe ustanovljeno da pravosuđe nema adekvatnu obuku o prepoznavanju diskriminacije na osnovu roda, što za posledicu ima nedoslednost zakonske zaštite i slabu primenu prava na pravni lek. Osim toga, ostali akteri koji bi trebalo da pružaju zaštitu, poput radničkih sindikata i OCD, ne koriste prilike da pokreću i osmišljavaju strateške

parnice. Što se tiče zaštite od strane sudova i drugih institucija, podaci otkrivaju da žene češće tužbe podnose zasebno ili da se odlučuju da uopšte ne pokrenu sudski postupak. Koliko je poznato istraživačicama, u Srbiji do sada nije vođena nijedna strateška parnica povodom rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Usled nepostojanja proaktivnog institucionalnog pristupa, srpsko društvo još uvek nije upoznato sa svim zakonskim mogućnostima i prilikama, što je posebno slučaj sa zaposlenima u neformalnoj ekonomiji. S obzirom na razmere neformalne ekonomije u Srbiji, izuzetno je važno da se takvim radnicama/-ima pošalje poruka da nisu isključeni iz zakonske zaštite i da u pogledu diskriminacije imaju ista prava kao i ostali.

Nepostojanje sistematskog prikupljanja podataka i praćenja zakona i politika o rodnoj ravnopravnosti u oblasti rada i zapošljavanja: Nadležne institucije ne koriste metode sistematskog prikupljanja podataka, uključujući podatke razvrstane po rodu, i nemaju svest o njihovom značaju. Na primer, bez preciznih informacija o polu lica koje je podnelo tužbu, nemoguće je zaista evaluirati sudsku zaštitu žena. Poslodavci/-ke već imaju zakonsku obavezu prikupljanja i razvrstavanja podataka po polu, ali tu obavezu uopšte ne ispunjavaju, a za to još i ne snose posledice. Da bi se došlo do napretka u rešavanju problema rodne diskriminacije, svi akteri, a naročito nezavisni organi i OCD, moraju da insistiraju na praćenju i doslednom sprovođenju zakona. Kako je nadzor ključan za pozivanje nadležnih na odgovornost, kontinuirano praćenje primene zakona i politika od suštinskog je značaja za dalji napredak.

PREPORUKE

Pravosuđe

- Institucionalizovati sveobuhvatnu, kontinuiranu i obaveznu edukaciju o rodnoj diskriminaciji za sudije/-tkinje, sudijske pomoćnike/-ce i polaznice/-ke Pravosudne akademije, na osnovu procene potreba.
- Podsticati uzajamno učenje i razvijati instrumente za sistematsku razmenu informacija o relevantnoj domaćoj i međunarodnoj jurisprudenciji u vezi s rodnom diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja putem sudske mreže.
- Obezbediti unošenje i pretraživost domaćih i međunarodnih odluka o rodnoj diskriminaciji u postojećim sudskim bazama podataka.

Inspektorat za rad

- Obezbediti potpunu primenu njegovih zakonskih obaveza i korišćenje zakonskih ovlašćenja.
- Nastaviti s jačanjem kapaciteta u smislu prepoznavanja i otklanjanja rodne diskriminacije na tržištu rada.
- Institucionalizovati sveobuhvatnu, kontinuiranu i obaveznu edukaciju o rodnoj diskriminaciji za sve zaposlene.
- Obezbediti uvažavanje roda prilikom inspekcija, a posebno obratiti pažnju na neprijavljeni rad.
- Sprovoditi obaveze u pogledu sistematskog prikupljanja podataka o svim radnicima i radnicama, kako formalno, tako i neformalno zaposlenim, i obavezno razvrstavati podatke po rodu.
- Voditi borbu protiv rodne diskriminacije putem rada sa zajednicom i informativnih kampanja.
- Pratiti sprovođenje i usaglašavanje svih antidiskriminacionih propisa u vezi s radom i zapošljavanjem.

Nezavisne institucije i drugi državni organi

- Voditi računa o tome da među stručnim licima postoje žene koje se mogu sastati sa ženama koje su pretrpele rodnu diskriminaciju.
- Redovno organizovati kampanje za podizanje svesti o rodnoj diskriminaciji, u tesnoj saradnji sa ženskim OCD, IR i sindikatima, kako bi građanke i građani bili informisani o tome šta podrazumeva rodna diskriminacija, kako da podnesu pritužbu i kakvu im pomoć mogu pružiti nadležne institucije.
- Ažurirati baze podataka kako bi se obezbedilo prikupljanje i upravljanje podacima razvrstanim po rodu žrtve/žrtava, rodu počinioca/-teljke i mestu gde je došlo do prekršaja (radno mesto, dom, javno mesto i sl).
- Zahtevati rodno senzitivne obuke o rodnoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja u skladu s novim ZRR, organizovane i osmišljene u saradnji sa ženskim OCD i sindikatima.
- U svim nadležnim institucijama sprovesti i integrisati pojednostavljene i pristupačne procedure za promenu imena i roda u dokumentima kako bi se obezbedilo zakonsko priznavanje roda, što je preduslov za zarađivanje za život i ravnopravnost trans osoba.

- Uskladiti srpsko zakonodavstvo s Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Pri usaglašavanju voditi računa o tome da koncept „ekvivalent drugog roditelja“ bude adekvatno definisan kako bi se prava roditelja na odsustvo radi nege deteta proširila na osobe u partnerstvima i mešovitim porodicama u kojima takvi radnici/-e imaju roditeljske odgovornosti. Kako bi se pružila podrška jednoroditeljskim porodicama, treba razmotriti davanje mogućnosti korišćenja odsustva radi nege deteta opunomoćenom licu.
- Proširiti na neformalnu ekonomiju sve zakonske odredbe o zaštiti radnih prava, uključujući mehanizme prijavljivanja povrede radnih prava i rodne diskriminacije na radnom mestu.
- Dodatno istražiti višestruku diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, poput one na osnovu roda i etničke pripadnosti, invaliditeta, seksualne orijentacije, godina starosti i drugih razlika, između ostalog i u sektorima gde su žene većinski zastupljene u radnoj snazi (tekstilna industrija), kao i u onima gde su nedovoljno zastupljene (energetika, bezbednost).
- Pratiti primenu i usklađivanje svih antidiskriminacionih propisa u vezi s radom i zapošljavanjem.
- Pojačati saradnju s pravosuđem, radničkim sindikatima i preduzećima kako u javnom tako i u privatnom sektoru, u cilju unapređenja mehanizama zaštite.
- Koristiti bazu podataka prijavljenih slučajeva diskriminacije razvrstanih po rodu kao model najbolje prakse za ostale relevantne institucije koje prikupljaju podatke o različitim oblicima diskriminacije na radu i u vezi s radom.
- Povećati kapacitete Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova u pogledu rodne diskriminacije – što podrazumeva i povećanje njene vidljivosti – kako za formalne tako i za neformalne radne sektore.

Radnički sindikati

- Ulagati veće napore, bilo samostalno, bilo u sadanji sa ženskim OCD, u pogledu podizanja svesti o različitim aspektima rodne diskriminacije i informisati članove/-ice sindikata i opštu javnost o postojećim mehanizmima pravne zaštite.
- Pokretati strateške parnice kao sredstvo za razotkrivanje rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, kao i potencijalno podržavati upućivanje slučajeva Evropskom sudu za ljudska prava.
- Povećati zastupljenost žena i ohrabrivati aktivnije učešće žena u svim upravnim strukturama i organima sindikata.
- Pratiti institucije i poslodavce/-ke i obavezivati ih na ispunjavanje njihovih obaveza u pogledu prikupljanju podataka u vezi s radom razvrstanih po rodu.
- Pratiti institucije i poslodavce/-ke i obavezivati ih na ispunjavanje njihovih zakonskih obaveza u pogledu sprovođenja politika jednakih mogućnosti u vezi sa zapošljavanjem i samozapošljavanjem.
- Pratiti i na svakih godinu dana ili dve izveštavati o radu IR kako bi se utvrdilo da li se problem rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja rešava na odgovarajući način.
- Edukovati advokate/-kinje i druge pružaoce/-teljke pravne pomoći o specifičnostima zakona i sudske prakse u vezi sa rodnom diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja, kako bi se poboljšao kvalitet usluga koje doprinose prevenciji i otklanjanju rodne diskriminacije. Konsultovati ili uključiti ženske OCD u osmišljavanje obuke, kako bi se obezbedilo ispunjavanje rodno specifičnih potreba.
- Doprineti uspostavljanju sudske prakse u vezi s rodnom diskriminacijom na tržištu rada obezbeđivanjem pravne pomoći u takvim slučajevima i strateškim parnicama.

- Informisati i uputiti članove/-ice sindikata u njihova prava, mehanizme zaštite i procedure za prijavljivanje i u to kako da ih koriste.

OCD i pružaoci/-teljke pravne pomoći

- Sarađivati s raznolikom mrežom OCD koje sprovode antidiskriminacione aktivnosti u cilju koordinacije napora radi povećanja efikasnosti i delotvornosti i racionalnog korišćenja ograničenih resursa; napraviti zajedničku strategiju za rad na suzbijanju rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja; redovno razmenjivati informacije; i razmenjivati primere dobre prakse.
- Organizovati kampanje podizanja svesti radi boljeg upoznavanja žena i muškaraca s rodnom diskriminacijom na tržištu rada, kao i s nadležnim institucijama i procedurama koje su im na raspolaganju u slučaju povrede njihovih prava.
- Posebno informisati pripadnike/-ce etničkih manjina, LGBTIQ+ osobe i osobe s drugačijim sposobnostima o njihovim pravima i pružati im pomoć u prijavljivanju i traženju pravde u slučaju rodne diskriminacije.
- Doprineti uspostavljanju sudske prakse u vezi s rodnom diskriminacijom na tržištu rada obezbeđivanjem pravne pomoći u takvim slučajevima i strateškim parnicama.
- Podnositi više zvaničnih tužbi sudu, inspekcijama rada i drugim nadležnim institucijama u ime korisnica/-ka.
- Sprovesti podrobnija istraživanja o višestrukoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, poput diskriminacije na osnovu roda i etničke pripadnosti, sposobnosti, seksualnog opredeljenja, starosnog doba i drugih razlika.

Poslodavci/-ke u javnom i privatnom sektoru

- Postavljati na vidljivim mestima informacije o zakonskom okviru o rodnoj diskriminaciji i pravnom okviru u vezi s radnim pravima, kako bi zaposleni/-e imali pristup informacijama o svojim pravima.
- Osmišljavati i sprovoditi politike sa ciljem prevencije rodne diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i napredovanjem na poslu, kao i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na radu.
- Sprovoditi jasno definisane mehanizme za prijavljivanje rodne diskriminacije i zlostavljanja i pobrinuti se da zaposleni/-e budu informisani o svojim pravima i o tome kako da prijave rodnu diskriminaciju.

LITERATURA

Zakoni

- Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje i stavljanju van snage Direktive Saveta 2010/18/EU
- 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, 94/2016 i 35/2019)
- Nacionalna strategija prevencije i zaštite od diskriminacije (Službeni glasnik Republike Srbije br. 60/2013)
- Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine (Službeni glasnik Republike Srbije br. 22/2015)
- Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine (Službeni glasnik Republike Srbije br. 4/2016)
- Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine (Službeni glasnik Republike Srbije br. 18/2021-4, 1. mart 2021)
- Ustav Republike Srbije (Službeni glasnik Republike Srbije br. 98/2006)
- Zakon o agencijskom zapošljavanju (Službeni glasnik Republike Srbije br. 86/2019)
- Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (Službeni glasnik Republike Srbije br. 113/2017 i 50/2018)
- Zakon o inspeksijskom nadzoru (Službeni glasnik Republike Srbije br. 36/2015, 44/2018)
- Zakon o ministarstvima (Službeni glasnik Republike Srbije br. 128/2020)
- Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (Službeni glasnik Republike Srbije br. 125/04, 104/09, 50/18)
- 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, 11. decembar 2009)
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Službeni glasnik Republike Srbije br. 52/2021)
- 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 i 51/2021)

Ostala literatura

- Anticipating and managing the COVID-19 crisis impact on jobs and workplaces: Swift action needed to enforce rights to worker involvement*, 20. maj 2020, na:
<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-06/ETUFs%20ETUC%20letter%20to%20Mr%20Schmit%20Enforcement%20of%20ICP%20rights%20%20May%202020.pdf>.
- B. Lj. *Pojedine „gazde“ dale otkaz radnicima „pre vremena“*, Danas, 20. januar 2021, na:
<https://www.danas.rs/ekonomija/pojedine-gazde-dale-otkaz-radnicima-pre-vremena/>.
- Bašić, G. et al. *Deskriptivna analiza istraživanja „Socijalni odnosi između etničkih zajednica u Srbiji“*, Centar za istraživanje etniciteta, 2020.
- Bjelotomic, S. *Why Aren't There More Female Company Directors in Serbia?* 2020, na:
<https://www.serbianmonitor.com/en/why-arent-there-more-female-company-directors-in-serbia/>.
- Bradaš, S. i Reljanović, M., *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji, Analiza normativnog okvira i prakse*, 2019.

- Broj članova sindikata u Srbiji opada*, Radio-televizija Vojvodine, 24. februar 2020, na: https://www.rtv.rs/sr_lat/ekonomija/aktuelno/broj-clanova-sindikata-u-srbiji-opada_1096540.html.
- Bukvić, Lj. *Lisca zaposlenima umanjila zakonom zagaranovan minimalac*, Danas, 4. decembar 2020, na: <https://www.danas.rs/ekonomija/lisca-zaposlenima-umanjila-zakonom-zagaranovan-minimalac/>.
- Centar za dostojanstven rad, *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Srbiji*, 2019, na: http://www.centaronline.org/userfiles/files/preuzimanje/CDR-izvestaj.pdf?fbclid=IwAR20tOHWYaEbWu5Pj4kACQjRo6k-HHdQINzf_vFGmyeqF-hrB_Z6pV64ujA.
- CIVICUS, *Serbia*, <https://monitor.civicus.org/country/serbia/>.
- Clean Clothes Campaign, *Gender Discrimination*, na: <https://cleanclothes.org/gender-discrimination>.
- Clean Clothes Campaign, *Live-blog: How the Coronavirus affects garment workers in supply chains*, 2020, <https://cleanclothes.org/news/2021/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>.
- Colella, A.J. & Kind, E.B. *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, New York, 2018.
- Ćopić et al. *Vodič za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja*, Victimology Society of Serbia 2020, na: http://www.vds.rs/File/VodicKaoKnjiga_2020.pdf.
- Đan, A. i Vrbaški, S. *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, fondacija *Kvinna till Kvinna*, 2019.
- Đokić, Ž. et al. *Šta me čeka na tržištu rada? Kratak vodič za mlade*, ROZA, 2020, Zrenjanin, na: <https://drive.google.com/file/d/1Rg1mNQ1B618g1LWIHvr4KWBOQ-uVIO34/view>.
- Egal Drop-In Centar, *Community-Based Support for LGBTI People: The First Drop-In Centre and Institutional Frameworks*, 2021.
- Equal Rights Trust, *Ravnopravnost u praksi – primena antidiskriminacionih zakona u Srbiji*, London 2019.
- ERA - LGBTI Equal Rights Association for Western Balkans and Turkey, et al. *Written Contribution on the Position of LGBTI Persons to the 3rd Cycle of the Universal Periodic Review of Republic of Serbia*, 2020, na: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/UPR/NGOsMidTermReports/ERA-3rd-Serbia.pdf>.
- Eurofound, *Living and working in Serbia*, na: <https://www.eurofound.europa.eu/is/country/serbia>.
- European Policy Centre, *Parenting in Serbia: What will happen when we become a part of the EU*, 2020, na: https://cep.org.rs/en/blogs/parenting-in-serbia-what-will-happen-when-we-become-part-of-the-eu/#_ftn3.
- Evropska komisija, *Employment, Social Affairs & Inclusion: EU Work-life Balance Directive Enters into Force*, 2019, na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9438&langId=en>.
- Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2019. godinu*, 2019, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf.
- Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2020. godinu*, 2020, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf.
- Evropska komisija, *Izveštaj o napretku Srbije za 2021. godinu*, 2021, na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_oktobar_21.PDF.
- Farnsvort, N. et al. *Gde je novac za ženska prava? Trendovi finansiranja na Zapadnom Balkanu*, 2020, fondacija *Kvinna till Kvinna*, <https://kvinnatillkvinna.org/publications/wheres-the-money-for-womens-rights-2020/>.
- Fondacija Ana i Vlade Divac, *Položaj samohranih roditelja na tržištu rada u Republici Srbiji: analiza i preporuke*, 2018, na: https://www.divac.com/upload/document/publikacija_srpski_za_web.pdf.
- Fondacija Centar za demokratiju, *Radnice na prvoj liniji - žene, sindikati i kriza*, 2020, na: <http://www.centaronline.org/sr/dogadjaj/12093/radnice-na-prvoj-liniji-zene-sindikati-i-kriza>.

- Gaćanica, L, Gjoshi, R. i Vrbaški, S. *Women's Rights in Western Balkans*, 2020, fondacija *Kvinna till Kvinna*, na: https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2020/11/The-KvinnatillKvinna-Foundation-report-WRWB_2020.pdf.
- Gay Straight Alliance, *First Final Verdict for Severe Discrimination at the Workplace Based on Sexual Orientation*, 2013, na: <http://en.gsa.org.rs/2013/01/first-final-verdict-for-severe-discrimination-at-the-workplace-based-on-sexual-orientation/>.
- ILGA Europe, *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex People in Serbia Covering the Period of January to December*, 2020, na: <https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2021/serbia.pdf>.
- Inicijativa A 11, *Ljudska prava u Srbiji tokom prvog talasa koronavirusa: od negiranja opasnosti do vanrednog stanja*, 2020, na: <https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2020/10/Ljudska-prava-u-Srbiji-tokom-prvog-talasa-koronavirusa-1.pdf>.
- Inicijativa A 11, *Zaštita od diskriminacije „na pauzi“*, 16. jun 2020, na: <https://www.a11initiative.org/zastita-od-diskriminacije-na-pauzi/>.
- Kancelarija Visokog komesara UN za ljudska prava, *Committee on the Elimination of Discrimination against Women Considers the Report of Serbia*, 2019, na: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24236&LangID=E>.
- Kostić, N. *Vodič za zaštitu radnih prava u kontekstu pandemije COVID-19*, 2020, na: <https://ideje.rs/wp-content/uploads/2020/07/Vodic-za-zastitu-radnih-prava-COVID-19.pdf>.
- Kovačević, N. *Analiza mera odstupanja od ljudskih i manjinskih prava tokom vanrednog stanja u Republici Srbiji izazvanog epidemijom zarazne bolesti COVID-19*, Inicijativa A 11, 2020, na: <https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2020/03/Analiza-mera-odstupanja-derogacija-od-ljudskih-i-manjinskih-prava-tokom-vanrednog-stanja-u-Republici-Srbiji-izazvanog-epidemijom-zarazne-bolesti-COVID-19-1.pdf>.
- Krstić, I. *Country report. Non-discrimination – Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 – Serbia*, European Commission, 2020.
- Labris, *Analiza položaja LGBTI osoba tokom krize COVID-19 i preporuke za adekvatan odgovor države na društvene potrebe LGBTI zajednice*, 2020, Labris – Organizacija za lezbejska ljudska prava.
- Lazović, I. *Perspektive mirnog resavanja radnih sporova u Republici Srbiji*, 2017, na: <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1820-3159/2018/1820-31591801101L.pdf>.
- Marković, M. *Popis stanovništva, domaćinstva i stanova 2011. u Republici Srbiji – Osobe sa invaliditetom u Srbiji*, Republički zavod za Statistiku, 2014, na: <https://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Invaliditet.pdf>.
- McKinsey & Company, *Women in the Workplace 2021*, na: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>.
- Međunarodna organizacija rada, *Building Modern and Effective Labour Inspection System*, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-report-of-spain/documents/genericdocument/wcms_633612.pdf.
- Međunarodna organizacija rada, *Empowering Women at Work Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, 2020, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_760529.pdf.
- Međunarodna organizacija rada, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, Seventh Edition*, 2021, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.
- Međunarodna organizacija rada, *Overview of the Informal Economy in Serbia*, 2020, na: <https://www.esap.online/docs/103/ilo-overview-of-the-informal-economy-in-serbia>.
- Međunarodna organizacija rada, *Vodič sa primerama dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom: Glasovi sa inkluzivnih radnih mesta u Republici Srbiji*, 2019, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_735180.pdf.
- Međunarodna organizacija rada, *Women in Business and Management: Gaining Momentum, Global Report*, 2015, na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.
- Milićević, B. i Čeh, A. *COVID-19 i LGBTI zajednica u Srbiji*, 2020, Loud & Queer, Egal.

- Ministarstvo pravde, *Revidirani akcioni plan za Poglavlje 23 i Strategija razvoja pravosuđa za period 2020-2025*, na: <https://www.mpravde.gov.rs/sr/tekst/30402/revidirani-akcioni-plan-za-poglavlje-23-i-strategija-razvoja-pravosudja-za-period-2020-2025-22072020.php>.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, *Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje*, na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, *Izveštaji o radu/Plan inspekcijskog nadzora*, 2018-2021, na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, *Saopštenje*, 2017, na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/saopstenja/novi-sektor-za-unapredjenje-polozaja-zena-marginalizovanih-grupa-i-pruzanje-podrske-za-ublazavanje-migrantske-krize>.
- Mitrović, M. *Položaj radnica u trgovinskim radnjama tokom pandemije Covid-19*, Inicijativa A 11, 2021, na: https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2021/04/Polozaj-radnica-u-trgovinskim-radnjama_SRP.pdf.
- Mršević, Z. *Položaj lezbejki i trans žena u vreme pandemije korona virusa*, 2020, A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava.
- Nacionalna služba za zapošljavanje, *Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu*, 2019, na: https://www.nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Izve%C5%A1taj%20i%20program%20rada%20NSZ/14387_izvestaj_o_rad_u_nsz_-_xii_2019_godine.cleaned.pdf.
- NALED, *Reforma sistema zapošljavanja sezonskih radnika u poljoprivredi – Analiza efekata predložene reforme*, 2018, na: https://naled.rs/htdocs/Files/02470/Analiza_reforma_zaposljavanja_sezonskih_radnika_april_2018.pdf
- 'Naša Kuća – Udruženje za podršku osobama ometenim u razvoju', na: <http://nashakuca.blogspot.com>.
- Odluka Vrhovnog kasacionog suda Rev 2. 653/14, od 10. septembra 2015.
- Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju, *OSCE-led Survey on the Well-being and Safety of Women in Southeast and East Europe*, na: <https://www.osce.org/projects/survey-on-the-well-being-and-safety-of-women>.
- Pajvančić, M. et al. *Rodna analiza odgovora na COVID-19 u Republici Srbiji*, 2020, Misija OEBS-a u Srbiji i Ženska platforma za razvoj Srbije 2014-2020, na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/9/459391.pdf>.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Diskriminacija na tržištu rada*, 2019, str. 6, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/01/diskriminacija-na-trzistu-rada-FINAL.pdf>.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Inicijativa za izmenu Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom*, 2021, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/inicijativa-za-izmenu-zakona-o-finansijskoj-podrsци-porodici-sa-decom-3/>.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Ko smo i šta radimo*, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/ko-smo-i-sta-radimo><http://ravnopravnost.gov.rs/rs/ko-smo-i-sta-radimo/o>.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje br. 07-00-143/2020-02, od 18. decembra 2020.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje br. 07-00-440/2017-2, od 19. januara 2017.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Percepcija romske zajednice o diskriminaciji*, Beograd, 2021.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Poseban izveštaj o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja*, 2019.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka br. 07-00-110/2020, od 11. februara 2020.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka br. 021-01-111/2019-02, od 24. jula 2019.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka br. 021-02/2018-02, od 1. juna 2018.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, *Redovni godišnji izveštaj Poverenika za rodnu ravnopravnost za 2020. godinu*, 2020, na: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>.
- PrEUgovor, ASTRA – Akcija protiv trgovine ljudima, *Sprečavanje trgovine ljudima u cilju radne eksploatacije u Srbiji*, 2018, na: <https://www.preugovor.org/upload/document/07-sprecavanje-trgovine-ljudima.pdf>.

- Radivojević, M. *Problemi pravne zaštite u slučaju mobinga*, na: <https://www.divac.com/Vesti/2873/PROBLEMI-PRAVNE-ZASTITE-U-SLUCAJU-MOBINGA.shtml>.
- Radnik, *Inspekcija u "Konfekciji Lisca": Zarade pojedinih zaposlenih niže od minimalne, ali nema nepravilnosti*, 2020, na: <http://www.radnik.rs/2020/12/inspekcija-u-konfekciji-lisca-zarade-pojedinih-zaposlenih-nize-od-minimalne-ali-nema-nepravilnosti/>.
- Reljanović, M. *Alternativno radno zakonodavstvo*, 2019, na: <http://cdsr Srbija.org/wp-content/uploads/2020/06/ARZ-Reljanovic-2019.pdf>.
- Reljanović, M. „Seksualno uznemiravanje na radu u Republici Srbiji – normativni okvir i njegova primena“, *Seksualno uznemiravanje*, Misija OEBS-a u Srbiji, na: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/5/473256.pdf>.
- Reljanović, M. *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*, Yucom. Beograd, 2018.
- Rudović, A. i Berber, I. „Tekstilne radnice u Srbiji – nekad i sad“, *Femzin*, vol. 1, Centar za ženske studije, 2021, na: https://www.zenskestudie.edu.rs/images/fanzin_1_feministicka_skola.pdf.
- Savet Evrope, *Savetodavni komitet za sprovođenje Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, Četvrto mišljenje o Srbiji*, ACFC/OP/IV(2019)001, 2019.
- Savet Evrope, *Stručno mišljenje o nacrtu Zakona o istopolnim zajednicama Republike Srbije*, Generalni direktorat za demokratiju, Odeljenje za borbu protiv diskriminacije, na: <https://rm.coe.int/opinion-same-sex-unions-serbia/1680a2b5b3>.
- Sekulović, I. *Kako uspostaviti ravnotežu između poslovnog i privatnog života u eri rada na daljinu*, fondacija Centar za demokratiju, 2020, na: <http://www.centaronline.org/sr/dogadjaj/12179/kako-uspostaviti-ravnotezu-izmedju-poslovnog-i-privatnog-zivota-u-eri-rada-na-daljinu>.
- Sekulović, I. *Protiv diskriminacije žena: Mere u oblastima rada i zapošljavanja kao prioritet u strateškim dokumentima Srbije u procesu pristupanja EU*, fondacija Centar za demokratiju, 2020, Beograd.
- Sekulović, I, Bradaš, S. i Vučković, N. *Crveni alarm za radna prava*, fondacija Centar za Demokratiju, 2020, na: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-2020-crveni-alarm-za-radna-prava.pdf>.
- Todorović, J. i Lazić, S.D. *Vodič kroz tranziciju za trans osobe u Srbiji*, 2020, na: https://transserbia.org/images/2020/dokumenta/Vodic_kroz_tranziciju_za_trans_osobe_u_Srbiji.pdf.
- U pripremi nacrt zakona o socijalnom preduzetništvu*, 2021, na: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/260421/260421-vest8.html>.
- UNICEF, *Istraživanje o uticaju pandemije Covid-19 na porodice sa decom u Srbiji*, 2020, na: <https://www.unicef.org/serbia/media/15466/file/Istra%C5%BEivanje%20o%20uticaju%20pandemije%20Covid-19%20na%20porodice%20sa%20decom%20u%20Srbiji.pdf>.
- Vidić, J. *Istraživački izveštaj – istraživanje o potrebama transrodnih i nebinarnih osoba u Republici Srbiji*, 2020, na: <https://www.transserbia.org/images/2020/dokumenta/geten-izvestaj-o-potrebama-i.pdf>.
- The World Bank Group, *The Problem is They See Us as a Whole: Explaining Gender and Ethnicity-based Inequalities Among the Roma in Serbia*, 2019, Washington.
- World Health Organisation, *World Report on Disability*, 2011, na: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/.

ANEKSI

Aneks 1: Metodologija

Ovaj aneks pruža detaljniji prikaz metodologije istraživanja. Kako bi se odgovorilo na pitanja navedena u Uvodu, korišćene su kombinovane metode istraživanja, i to: analiza relevantnog pravnog okvira; pregled literature; pregled postojećih institucionalnih podataka u vezi sa slučajevima diskriminacije; polustrukturirani intervjui s predstavnicama/-ima relevantnih institucija radi procene njihovog znanja, svesti i iskustava s rodnom diskriminacijom na tržištu rada; i anonimno *online* anketiranje muškaraca i žena sprovedeno na dva jezika (srpskom i engleskom) putem aplikacije *LimeSurvey*. U istraživačkom projektu primenjen je kombinovani pristup, koji je podrazumevao prikupljanje i kvantitativnih i kvalitativnih podataka, kako bi se odgovorilo na istraživačka pitanja. Ključni aspekt ovog, drugog izdanja izveštaja je to što koristi istu metodologiju kao i prvo izdanje, što omogućava poređenje rezultata. [Istraživanje sprovedeno 2018. i objavljeno 2019. godine](#) može se uporediti s nalazima ovog izveštaja, koji ima istu strukturu.

Osnovni pojmovi i razgraničenje pojmova

Fokus istraživanja je bio na rodnoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, zbog čega nisu ispitani oblici rodne diskriminacije 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 rodnu diskriminaciju, onako kako je definisana 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 i obuhvata, između ostalog: žene, muškarce, trans osobe, osobe koje se ne poistovećuju s polom koji im je pripisan rođenjem, rodno fluidne i interseksualne osobe. Rodna diskriminacija 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 pregled međunarodnih zakona, sporazuma i konvencija, Ustava, domaćih zakona i drugih propisa (politika). Istražene su sledeće teme: Kako je definisana diskriminacija? Koje su postojeće zaštitne mere protiv diskriminacije? Koji su mehanizmi uspostavljeni u cilju otklanjanja ili ublažavanja diskriminacije? Koje su postojeće metode prijavljivanja diskriminacije? Koji su nedostaci pravnog okvira? Koje su nadležne institucije i koje su 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. Ne postoji poseban odeljak posvećen pregledu literature, već se konsultovani radovi pominju i adekvatno navode u različitim delovima izveštaja.

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, kao što je pomenuto, pravnom analizom i pregledom literature, kao i putem polustrukturiranih intervjua s relevantnim

akterima. Istraživačice su, takođe, nastojale da pribave rodno razvrstane podatke o slučajevima diskriminacije na radnom mestu u periodu od 2018. do 2020. godine od: svih građanskih sudova, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova, i svih unutrašnjih jedinica Inspektorata za rad. Pomenutim institucijama poslali su zvanični zahtevi za slobodan pristup informacijama, radi pristupa dodatnim kvalitativnim podacima.

Što se tiče sudova, zahtevi za slobodan pristup informacijama poslali su svim višim sudovima u Srbiji (ukupno 25), a razgovori su obavljani s 11 sutkinja. Osim toga, istraživačice su od sudova tražile da im dostave kopije pravosudnih presuda u vezi sa diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja u periodu od 2018. do 2020. godine. Od sudova je traženo da dostave sledeće podatke:

- broj tužbi zbog diskriminacije;
- broj tužbi zbog diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja;
- broj tužbi zbog diskriminacije gde je podnosilac tužbe ili diskriminisano lice žena ili grupa žena;
- broj tužbi zbog diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja gde je podnosilac tužbe ili diskriminisano lice žena ili grupa žena;
- broj postupaka za zaštitu od diskriminacije gde je podnosilac tužbe ili diskriminisano lice žena ili grupa žena;
- broj postupaka za zaštitu od diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja gde je podnosilac tužbe ili diskriminisano lice žena ili grupa žena;
- broj pravosnažnih presuda u vezi sa diskriminacijom;
- broj pravosnažnih presuda u vezi sa diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja;
- broj pravosnažnih presuda u vezi s diskriminacijom gde je podnosilac tužbe ili diskriminisano lice žena ili grupa žena;
- broj pravosnažnih presuda u vezi s diskriminacijom u oblasti rada i zapošljavanja gde je podnosilac tužbe ili diskriminisano lice žena ili grupa žena.

Zahtevi za slobodan pristup informacijama poslali inspekcijama rada bili su fokusirani na dobijanje sledećih informacija od svake unutrašnje organizacione jedinice Inspektorata za rad:

- ukupan broj prijava;
- ukupan broj prijava u vezi sa rodnom diskriminacijom;
- broj prijava u vezi sa seksualnim uznemiravanjem;
- broj prijava u vezi sa zlostavljanjem na radu;
- broj prijava koje su podnele žene;
- broj prijava u vezi sa rodnom diskriminacijom koju su podnele žene;
- broj prijava u vezi sa seksualnim uznemiravanjem koje su podnele žene;
- broj prijava u vezi sa zlostavljanjem na radu koje su podnele žene;
- broj izrečenih mera;
- broj pokrenutih prekršajnih postupaka.

Online anketa: kvantitativni podaci

Istraživački tim je nastojao da od žena i muškaraca raznolikih profila prikupi kvantitativne podatke o tome koliko su upoznati s pravnim propisima u vezi s diskriminacijom, kakva su njihova lična iskustva s diskriminacijom, da li su prijavljivali takve slučajeve, a ako nisu, koji su razlozi za to. Fondacija *Kvinna till Kvinna* je u saradnji s partnerskom organizacijom REACTOR, iz Makedonije, osmislila i postavila dvojezičnu *online* anketu, koristeći aplikaciju *LimeSurvey*. Anketa je bila promovisana na društvenim platformama,

između ostalog i putem povećanja vidljivosti objava na Fejsbuku preko profila partnerskih organizacija fondacije *Kvinna till Kvinna*. Link ka anketi distribuiran je putem mejling lista, mreža OCD i kampanje podizanja svesti. Anketa je bila dostupna za popunjavanje od 28. marta do 19. maja 2021. godine, a podatke je obradio *REACTOR – Research in Action* korišćenjem SPSS. Izveštaj uglavnom predstavlja deskriptivnu analizu, odnosno uočenu raspodelu odgovora u zavisnosti od roda. Povezanost s rodom (razlike između žena i muškaraca obuhvaćenih uzorkom) ispitana je hi-kvadrat testom (2x2), odnosno izražena koeficijentom kontingencije u slučajevima gde druga promenljiva ima više od dve kategorije. Statističko testiranje obavljeno je s pouzdanošću na nivou značajnosti od 0,05. S obzirom na to da je uzorak ankete bio neverovatnosan, postoje ograničenja u vezi sa statističkim zaključcima i uopštavanjem rezultata na osnovu uzorka.

Razgovori s predstavnicama/-ima institucija: metodološka odstupanja i reflektivnost

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 rodne diskriminacije, kako bi dobijeni odgovori bili što približniji odgovorima opšte populacije, pri čemu je primenjeno združivanje podataka dobijenih od intervjuisanih lica.

Ukupno je obavljen 31 intervju s predstavnicama/-ima relevantnih državnih institucija, sindikata, poslovnih udruženja i OCD i osoba koje su pretrpele rodnu diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, kako bi se procenilo njihovo znanje, svest i iskustva s rodnom diskriminacijom na tržištu rada. U okviru toga obavljeni su razgovori sa sedam osoba koje su iskusile rodnu diskriminaciju na tržištu rada. Intervjui su, zbog mera za suzbijanje kovida-19, uglavnom obavljeni *online*, a ne licem u lice. U tim slučajevima je saglasnost davana u vidu usmenog dogovora između ispitivačice i istipinice/-ka. Što se tiče učesnica i učesnika koji su dali saglasnost za zvučno snimanje intervjuja, tim zvučnim zapisima pristup je imao samo istraživački tim fondacije *Kvinna till Kvinna*.

Kao što je bio slučaj i s prvim izdanjem ove publikacije, istraživačice nisu bile u mogućnosti da zakažu intervju s Ministarstvom za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Uprkos brojnim pokušajima da se dobije odobrenje za intervju s predstavnicom/-kom IR, uključujući uspostavljanje komunikacije s kabinetom Ministra, ti pokušaji nisu urodili plodom.

Analiza podataka

Kvantitativnu analizu podataka dobijenih *online* anketom obavio je REACTOR. Kako bi se postigla maksimalna upotrebljivost 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 2, a upitnik u Aneksu 3.

Kvalitativne podatke analizirale su istraživačice. Obavljeni intervjui analizirani su postupkom kodiranja. Sve intervjuje šifrirale su dve istraživačice. Utvrđene su teme, obrasci i opšti koncepti u vezi s postavljenim pitanjima.

Ograničenja

Iako bi u metodološkom smislu anketiranje domaćinstava metodom slučajnog uzorka povećalo validnost jer bi se na taj način obuhvatio veći broj učesnica/-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 rodnu 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 kad 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 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 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, upitnik je ukupno otvorilo 1380 osoba, pri čemu su 484 osobe popunile barem 90% ankete. Poređenja radi, u okviru polaznog istraživanja sprovedenog 2018. godine upitnik je otvorilo ukupno 1089 lica, a barem 90% ankete popunila je 541 osoba. Iako je više osoba kliknulo na link ka anketi u okviru ovog, drugog izdanja, manje njih je popunilo barem 90% upitnika u odnosu na 2018. godinu. Iako su istraživačice promovisale *online* anketu putem brojnih mreža, mejling lista i kontakata OCD, da bi se došlo do što više ljudi i što većeg broja odgovora korišćene su i platforme društvenih medija. Samo zahvaljujući korišćenju opcije povećanja vidljivosti objava na Fejsbuku o postojanju ankete bilo je informisano 32.847 osoba, ali je na link kliknulo samo 1380, a još manje njih je popunilo barem 90% ankete. Istraživački tim pretpostavlja da je na ovako slab odziv značajno uticala pandemija kovida-19, jer je nakon ograničenja koja su podrazumevala ostanak kod kuće i mnogo više vremena provedenog ispred ekrana smanjen kapacitet učesnica/-ka da se dodatno angažuju u aktivnostima ispred ekrana. Kad se u obzir uzme i opšta iscrpljenost izazvana dodatnim emocionalnim i fizičkim stresorima pandemije u kombinaciji sa „svakodnevnim“ i „tekućim“ stresorima, istraživačice procenjuju da građanke i građani nisu imali dovoljno energije ili kapaciteta da popune petnaestominutni upitnik, iako inicijalni broj klikova ukazuje na to da je ova tema pobudila značajno interesovanje.

Peto, 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.

Šesto ograničenje je u vezi s pitanjem koje se tiče različitih oblika seksualnog uznemiravanja („U nastavku je spisak situacija koje odražavaju određena ponašanja. Molimo Vas da navedete da li ih smatrate seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu. Molimo Vas da nam kažete da li se neka od njih desila Vama.“). U okviru ovog pitanja dat je spisak različitih oblika seksualnog uznemiravanja i od ispitanica/-ka je traženo da označe koji od njih su doživeli. Poslednja opcija na engleskom jeziku je glasila „*a colleague or superior forced you to have sex with him/her*“ (za kompletan upitnik videti Aneks 3). Zbog prirode srpskog jezika, prevod ove opcije ostavlja prostor za tumačenje, budući da se može razumeti kao silovanje koje je počinio kolega/-inica ili nadređeni/-a ili kao da je vršen pritisak da dođe do seksualnog odnosa, ali ne i da je došlo do samog čina silovanja (prevod ove opcije u srpskoj verziji ankete glasi: „Kolega/-inica ili nadređeni/-a primorava nekoga na seksualni odnos sa njim/njom“). Iako je ova formulacija nejasna, opcija pre nje u okviru istog pitanja odnosila se na to da kolega/-inica ili nadređeni/-a predlaže seksualni odnos, pa se može zaključiti da su anketirana lica bila svesna da je predlaganje seksualnog odnosa pokriveno prethodnom opcijom i da osobe koje su označile da ih kolega/-inica ili nadređeni/-a primorava na seks nisu to protumačile kao vršenje pritiska, već kao čin silovanja. Kako je anketa bila anonimna, nije bilo moguće obaviti proveru sa ispitanicama.

Sedmo, istraživačice su imale problema sa intervjuisanjem predstavnika/-ca institucija, budući da su pozivi na razgovor bili ignorisani, a u nekim slučajevima odbijeni. Iako je nemogućnost pristupa nekim od ključnih aktera, kao što je Inspektorat za rad, možda predstavljala ograničenje u pogledu prikupljanja podataka, pretpostavka istraživačica je da je, uprkos pomenutom nedostatku institucionalnih glasova, prikupljeno dovoljno kvalitativnih i kvantitativnih podataka da bi se odgovorilo na istraživačka pitanja i dale preporuke.

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. Fondacija *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. Fondacija *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.

Validnost

Triangulacija povećava validnost nalaza istraživanja. Nalaze su, takođe, evaluirale osobe stručne u različitim oblastima kako bi se otkrile eventualne greške pre finaliziranja izveštaja. Ovi koraci su preduzeti u cilju povećanja validnosti nalaza. Triangulaciji su doprineli višestruki izvori podataka i veći broj istraživačkih metoda i istraživačica:

- Izvori: prikupljanje podataka iz raznolikih izvora umesto oslanjanja na samo jedan izvor povećaće validnost istraživanja;
- Istraživačice: Na ovom projektu je radilo nekoliko istraživačica. Što je više istraživača/-ica koji ispituju/prikupljaju/analiziraju podatke, manja je verovatnoća pristrasnog tumačenja kvalitativnih podataka. Podaci su validniji kad više istraživača/-ica dođe do sličnih zaključaka. Svaki intervju su vodile i kodirale dve istraživačice;
- Istraživačke metode: kombinovane metode prikupljanja podataka koje su podrazumevale pregled literature, anketu, intervju i studije slučaja.

Od istraživačica se, takođe, očekuje da koriste „refleksivnost“, odnosno da razmotre kako njihov položaj u društvu može uticati na odgovore za vreme intervjua i da to uvrste u svoje beleške po završetku intervjua. Svaka pretpostavljena predrasuda ili uticaj na odgovore i, samim tim, nalaze treba biti navedena u metodologiji izveštaja i, eventualno, u nalazima, u slučaju da je njihov značaj toliki da može uticati na nalaze istraživanja.

Aneks 2: Demografski podaci o uzorku

Online upitnik otvorilo je ukupno 1380 osoba, a 484 njih (35%) popunile su barem 90% upitnika. Poređenja radi, 2018. godine je u okviru prvog izdanja, objavljenog 2019. godine, *online* anketu otvorilo ukupno 1089 osoba, od kojih je 541 (oko 50%) odgovorila barem na 90% pitanja. To znači da je 2021. više osoba otvorilo upitnik nego 2018. godine, ali da je procenat onih koji su popunili ceo ili gotovo ceo upitnik bio manji. Što se tiče glavnih socio-demografskih promenljivih, uzorak učesnica/-ka koji su popunili oko 90% ankete ne razlikuje se značajno od uzorka onih koji nisu dovršili upitnik. Imajući to u vidu, da bi se postigla maksimalna iskoristivost prikupljenih podataka, obrađeni su i prikazani podaci svake osobe koja je odgovorila na određeno pitanje.

Oko 82% ispitanica/-ka (naspram 67% iz 2018. godine) bilo je zaposleno s punim radnim vremenom, 3% je radilo skraćeno (bez razlike u odnosu na 2018), a 3% je bilo samozaposleno (naspram 6% iz 2018). Osim toga, 1% je studirao (naspram oko 3% iz 2018), a 1% je bio penzionisan (bez razlike u odnosu na 2018). Ukupno 10% ispitanica/-ka je bilo nezaposleno – uključujući i prijavljene i neprijavljene – dok ih je 2018. bilo 19%. Od onih koji su u trenutku popunjavanja ankete bili zaposleni, 43% (38% 2018. godine) radilo je u privatnom sektoru, 37% (36% 2018. godine) u državnoj upravi, oko 9% (10% 2018. godine) u državnim preduzećima u javnom sektoru, a 11% (13% 2018. godine) u OCD.

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

Nalazi su statističkim zaključivanjem 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 i učesnice samoodabrani, 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 (91%, naspram oko 86% iz 2018), osobe stare između 30 i 49 godina (68%, naspram 63% iz 2018) i lica s višim nivoom obrazovanja, pri čemu 53% uzorka (naspram 49% iz 2018) 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. To 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

Većinu anketiranih, odnosno 91%, čine žene (naspram 88% iz 2018). Uprkos tome što su istraživačice promovisale upitnik među LGBTQIA+ mrežama i grupama, njime su na kraju bili obuhvaćeni samo rodovi u okviru heteronormativnog binarnog modela. Bila je ponuđena opcija da se unese i neki drugi rod, osim muškog i ženskog, ali niko od anketiranih je nije označio, odnosno svi su se izjasnili unutar binarnog rodnog modela.

Starost ispitanica/-ka, kao što je pomenuto, nije demografski reprezentativna za srpsku populaciju, jer je većina starosti između 30 i 49 godina. Kad je reč o etničkoj pripadnosti, 88% ispitanica/-ka je srpske nacionalnosti, a slede oni koji su označili da su mađarske nacionalnosti (8%), romske (6%), i hrvatske (6%). Za potpunije informacije o etničkoj pripadnosti

ispitanica/-ka, videti tabelu 19. Zanimljivo je da se, od 17 anketiranih koji su na pitanje o etničkoj pripadnosti odgovorili „ostalo“, njih četvoro i dalje izjašnjava kao Jugosloveni/-ke, a šestoro se nije izjasnilo.

Tabela 19: Etnička pripadnost ispitanica/-ka		
NACIONALNOST	BROJ	%
Albanska	1	0,4%
Srpska	221	88%
Bošnjačka	3	1,2%
Crnogorska	3	1,2%
Hrvatska	6	2,4%
Makedonska	3	1,2%
Romska	6	2,4%
Goranska	1	0,4%
Mađarska	8	3,2%
Vlaška	1	0,4%

Oko 10% anketiranih je navelo da ima drugačije sposobnosti. Poređenja radi, od ukupnog broja onih koji su anketirani 2018. godine, 9% je odgovorilo da ima drugačije sposobnosti.

Aneks 3: Instrument ankete

NAPOMENA: Instrument ankete u nastavku sadrži pitanja koja su korišćena u oba izdanja ovog izveštaja. Kako je u prethodne tri godine došlo do promene životnih uslova usled pandemije kovida 19, dodata su pitanja u vezi sa tim. Pitanja koja su postojala samo u anketi sprovedenoj 2018. godine označena su **sivom** bojom, pitanja koja su bila uvrštena samo u anketi iz 2021. godine označena su **crvenom** bojom, dok su pitanja sadržana u obe ankete označena **crnom** bojom. U ovom aneksu zadržana je struktura ankete iz 2021. godine.

ANKETA O DISKRIMINACIJI NA RADNOM MESTU

Hvala vam na učešću u ovoj značajnoj anketi, čiji je cilj da se utvrde načini za uspešniju 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 15 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: Sofiju Vrbaški putem email-a na: sofija.vrbaski@kvinnatillkvinna.se, [fondacija Kvinna till Kvinna](#). Klikom na dugme "Sledeći" pristajete na učešće u ovom važnom istraživanju. Hvala Vam!

OPŠTE INFORMACIJE

Gde živite?

U Srbiji
Van Srbije

„Van Srbije" → Zahvaljujemo Vam se na interesovanju, ovaj upitnik je za osobe koje žive i rade u Srbiji

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

Da li živite u gradskoj ili seoskoj sredini?

Gradskoj
Seoskoj

Kojeg ste roda?

Žena
Muškarac
Ostalo:

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
Vlaškoj
Ostalo:

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
Verena/veren
Udata/oženjen
Razvedena/razveden
U vanbračnoj zajednici
Udovica/udovac
Ostalo:

Da li imate dece mlađe od 10 godina?

Da
Ne

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, i prijavljeni ste u Nacionalnoj službi za zapošljavanje
Nezaposlen/a, i NISAM prijavljen/a u Nacionalnoj službi za zapošljavanje
Nezaposlen/a, i dalje se školujem
Bavim se neplaćenim porodičnim radom (na porodičnom imanju ili u malom porodičnom preduzeću)
U penziji
Ostalo:

Zašto niste prijavljeni u Nacionalnoj službi za zapošljavanje da biste tražili zaposlenje?

Čekate da Vas pozovu da se vratite na prethodni posao
Sezonski posao
Bolest (Vaša)
Invaliditet (Vaš)
Briga o deci
Briga o starijoj nepokretnoj ili osobi sa invaliditetom
Druge lične ili porodične obaveze
Obrazovanje ili obuka
Mislite da nema posla
Ostalo:

Da li se neka od dole navedenih izjava odnosi na Vaše iskustvo u prethodne 3 godine (od 2018. 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?

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)

Ostalo:

Koliko dugo radite na trenutnom radnom mestu?

Manje od 5 meseci

5-8 meseci

9-12 meseci

Više od godinu dana, ali manje od 4 godine

4-10 godina

Više od 10 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

Ostalo:

KOVID-19

Da li vam je u periodu 2018. do danas bilo uskraćeno pravo na odsustvo unekom od navedenih slučajeva? (Možete označiti više odgovora)

Kad ste bolovali od kovida-19

Kad je član Vašeg domaćinstva bolovao od kovida-19

Kad ste bolovali od neke druge bolesti

Zbog ličnih razloga (npr. smrt člana porodice)

Za dane državnih praznika

Radi godišnjeg odmora

Ništa od navedenog

Ostalo:

Da li ste zbog kovida-19 izgubili posao?

Da

Ne

Iz kojeg razloga? (Možete označiti više odgovora)

Generalno otpuštanje svih zaposlenih

Nisam imao/la ugovor i poslodavac/ka mi je rekao/la da više ne dolazim na posao
Nije mi obnovljen ugovor
Morao/la sam da brinem o svojoj deci i poslodavac/ka me pritiskao da napustim posao/otpustio me
Zato što sam žena
Ostalo:

Od početke pandemije, koliko dugo niste radili, bilo od kuće, bilo na radnom mestu, usled izolacije ili drugih mera?

Nijedan dan (nije bilo prekida u radu)

1-7 dana

8-15 dana

16-30 dana

Više od 30 dana

Ne odnosi se na mene

Da li ste bili plaćeni za vreme trajanja mera?

Ne

Dobijao/la sam umanjenu platu

Dobijao/la sam neumanjenu platu

Ne odnosi se na mene

Da li Vam je nakon izbijanja pandemije poslodavac/ka omogućio/la da radite od kuće?

Da

Ne

S kojim izazovima u pogledu balansa između poslovnog i privatnog života ste se suočavali za vreme pandemije? (Možete označiti više odgovora)

Briga o članovima porodice bolesnim od kovida-19 ili neke druge bolesti

Briga o deci (npr. dok su bile zatvorene škole i vrtići)

Briga o osobama sa posebnim potrebama

Briga o starijim osobama

Život i rad sa drugima u malom prostoru

Nedovoljno elektronskih uređaja za potrebe svih članova domaćinstva

Nedovoljan protok interneta da zadovolji svačije potrebe

Teškoće sa koncentracijom

Psihološko nasilje u porodici

Fizičko nasilje u porodici

Problemi sa prekidom rada onlajn (npr. zbog pritiska sa obavezama na poslu)

Stres

Pristup bezbednom prevozu sa i do posla

Nisam imao/la nikakvih problema

Ostalo

Da li ste bili pozitivni ka kovid-19?

Da

Ne

Da li Vam je bilo dozvoljeno odsustvo sa posla dok ste imali kovid-19?

Da

Ne

Koliko dana ste odsustvovali s posla kad ste imali kovid-19? ____

Kako je Vaš poslodavac/ka tretirao/la odsustvo s posla zbog kovida-19? (Možete označiti

više odgovora)

Plaćeno odsustvo

Delimično plaćeno odsustvo

Neplaćeno odsustvo

Slobodni dani su oduzeti od godišnjeg odmora

Ne znam

Ostalo:

Da li je Vaš poslodavac/ka obezbeđivao/la maske, rukavice, sredstva za dezinfekciju i ostala zaštitna sredstva protiv kovida-19?

Da, uvek

Da, ponekad

Ne

Ne odnosi se na mene jer nisam radio/la

Da li Vam je poslodavac/ka umanjio/la zaradu zbog kovida-19?

Da

Ne

UGOVORI I PLATA

Da li je neko od 2008./2018. do sada tražio da redovno radite bez ugovora (ovo podrazumeva i porodični posao)?

Da

Ne

Da li trenutno imate ugovor u pisanoj formi?

Da

Ne

Koliko je trajanje Vašeg ugovora (ili poslednjeg ugovora koji ste imali)?

Manje od 4 meseca

4-6 meseci

7-12 meseci

Više od godinu dana, ali manje od 4 godine

4 ili više godina

Na neodređeno vreme

Nikad nisam imala/o potpisani ugovor

Na Vašem radnom mestu, ko obično ima duže ugovore?

Žene

Muškarci

Isto je za sve

Nije primenljivo (na mom radnom mestu rade samo žene/muškarci)

Ne znam

U proseku, koliko sati obično radite nedeljno?

1-20

21-40

41-60

61 ili više

Da li je od 2008./2018. do danas nekada od Vas traženo da potpišete ugovor o radu, a da vam pre potpisivanja nije bilo omogućeno da pročitate i razjasnite Vaša prava, obaveze i odgovornosti?

Da

Ne

Koja je Vaša trenutna zarada – stvarna mesečna primanja (neto, u evrima)?

Manje od 130

130 – 170

171 - 200

201-300

301-400

401-500

501-800

Više od 800 evra

Da li poslodavac/ka prijavljuje državnim organima Vašu punu platu?

Da

Ne, poslodavac/ka prijavljuje drugi iznos

Ne znam

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

Da

Ne

Koliko Vam se obično nadoknađuje prekovremeni rad?

Ne dobijam ništa više (samo redovnu platu)

Naknada za prekovremeni rad obračunava mi se po istoj stopi kao i redovna zarada

Dobijam uvećanu zaradu za prekovremeni rad

Dobijam slobodno vreme

Nije primenljivo: nikada ne radim prekovremeno

Da li Vam se, kao zaposlenom licu, uplaćuju sledeći doprinosi? (Možete označiti više odgovora)

Zdravstveno osiguranje

Socijalno i penzijsko osiguranje na teret poslodavca

Ništa od navedenog

VAŠE MIŠLJENJE

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

Nikome

Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE

Koliko puta ste bili na razgovoru za posao od 2008./2018. godine do danas?

Nijednom

Jednom

2-5 puta

Više od 5 puta

Ne sećam se

Da li su Vam na razgovoru za posao, u periodu od 2008./2018. godine do danas, bila postavljana pitanja u vezi sa sledećim:

	Da	Ne
Bračnom statusom i bračnim planovima		
Vašim planovima za brak		
Brojem dece u tom trenutku/ Da li imate ili planirate da imate decu		
Planovima da imate dece u budućnosti		
Lekarskim uverenjem da niste u drugom stanju		
Vašom seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom		
Nečim drugim neprikladnim, što nije povezano s Vašim sposobnostima, obrazovanjem ili radnim iskustvom (ako jeste, molimo napišite):		

Da li se od 2008./2018. godine do danas desilo da niste, po Vašem mišljenju, dobili posao zbog:

	Da	Ne
Toga što ste žena		
Toga što ste u drugom stanju		
Toga što imate decu ili ste planirali da imate decu		
Toga što ste rekli da planirate da imate decu		
Vaše etničke pripadnosti		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		
Vaše političke preferencije		
Vaše verske pripadnosti		
Vašeg mesta prebivališta (npr. seoska sredina)		
Vaše seksualne orijentacije ili rodnog identiteta		
Nekog drugog kriterijuma koji nije povezan sa sposobnostima, obrazovanjem ili radnim iskustvom		

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 poslodavaca/ke

Ne znam

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

Vašeg izgleda

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

Trudnoće

Toga što imate decu ili ste planirali da imate decu

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije ili rodnog identiteta

Ličnih preferencija poslodavca/ke

Vaših godina

Vaše religije/vere

Vašeg mesta prebivališta (npr. na selu)

Ne znam

Nije mi se desilo ništa od navedenog

Ostalo:

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

Šta Vas, po Vašem mišljenju, ugrožava?

Kovid-19

Loš kvalitet vazduha

Podizanje teških predmeta

Opasne hemikalije

Nije mi dozvoljena upotreba toaleta

Ostalo:

TRUDNOĆA I PORODILJSKO ODSUSTVO

Da li ste od 2008./2018. godine do sada nekada bili u drugom stanju dok ste bili zaposleni?

Da

Ne

Trenutno sam u drugom stanju, ali još uvek nisam na porodiljskom odsustvu

Da li Vam se desilo da ne dobijte zaradu ili naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva?

Da

Ne

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

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 radni odnos sa mnom / otpustio/la me je

Istekao mi je ugovor dok sam bila na porodijskom 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

Ostalo:

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 nadređeni/a 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/la odsustvo zbog rođenja deteta?

Da, i to PLAĆENO odsustvo

Da, ali NEPLAĆENO odsustvo

Ne

Ne znam

Da li ste u periodu od 2008./2018. 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 nadređeni/a 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 zbogrođenja deteta?

Da

Ne

Ne znam

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MESTU

U nastavku je spisak situacija koje odražavaju određena ponašanja. Molimo Vas da nam kažete da li se neka od njih desila Vama. Vaš će identitet ostati anoniman.

	Da, više puta mi se dogodilo	Da, jednom mi se dogodilo	Ne, nikada mi se nije dogodilo
Korišćenje opscenih seksualnih gestova ili zvukova			
Slanje mejlova ili poruka seksualne prirode (čak i posle radnog vremena)			
Dodirivanje intimnih delove tela zaposlenog/ne(zadnjice, grudi i sl.)			
Kolega/inica ili nadređeni/a predlaže nekome da imaseksualni 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 muškarci

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

Prijatelju/ici, poznaniku/ci

Član porodice

Kolega/inica

Mom menadžeru/ki

Policiji

Verskom licu

Organizacije civilnog društva koje pružaju pravnu pomoć

Osobi zvanično zaduženoj za takve prijave na mom radnom mestu

Ostalo:

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
Ostalo:

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

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

Mnoga ponašanja za koja 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?

→ *Ako da:*

Da li biste mogli detaljnije opisati Vaše iskustvo (ili iskustva) s diskriminacijom na radnom mestu od 2018. 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 itd.)
Lokalna organizacija civilnog društva
Međunarodna organizacija civilnog društva
Neko drugo međunarodno telo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i sl.)
Ostalo:

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

Nijednu
Inspektorat za rad
Policiju
Sud
Tužilaštvo

Ombudsmana
Ostalo:

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
Ostalo:

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

Da
Ne

PRAĆENJE

Istraživački tim bi želeo da sa ispitanicama/ima obavi 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 mogle da Vas kontaktiramo. 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 4: Primer Priručnika za obavljanje razgovora

Priručnik za obavljanje razgovora Sudije i sutkinje građanskog suda

[Potpuniti pre obavljanja razgovora i proveriti na početku]

1. Šifra razgovora: K ___ __
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

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

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. Prema vašem mišljenju, u kojoj meri pravni okvir nudi zaštitu u pogledu diskriminacije po osnovu roda? [RQI.1, I.2, IV.3.2]
16. Na osnovu Vašeg mišljenja i iskustva da li je pravni okvir u vezi sa diskriminacijom po osnovu roda u potpunosti adekvatan i u skladu sa potrebama žrtava diskriminacije? Molim objasnite. [RQI.1, I.2]
17. Da li ste u Vašem radu primetili značaj nezavisnih institucija, na primer Poverenice za ravnopravnost? U smislu da se oštećeni pozivaju na njenu praksu, spominju podršku koju su dobili, ili na bilo koji drugi način? [RQIV.8.]?
18. Da li mislite da u instituciji u kojoj radite postoji adekvatno poznavanje i razumevanje svih specifičnosti diskriminacije na radu? [RQIV.5]
19. Generalno gledano, da li mislite da žene koje su diskriminisane na radu zbog svog roda poznaju svoja dovoljno svoja prava i mogućnosti koje im zakon pruža. [RQIV.3]
20. Da li u vašoj praksi nailazite više na žene koje su same prijavile diskriminaciju i pokrenule mehanizme koji su im dostupni, ili Vam se čini da to češće rade uz podršku Organizacija civilnog društva, sindikada, kolega?

21. Da li smatrate da sve sudije koje se susreću sa ovom materijom imaju priliku da prođu dovoljan broj obuka i dobiju podršku u okviru institucije u kojoj rade, ili na primer Pravosudne akademije, ili Vam se čini da ukoliko su zainteresovani za obukama i materijalom moraju da tragaju sami? [RQIV.3.1.]
22. Da li bi možda neku od obuka izdvojili kao posebno korisnu?

Filter: Prijavljeni slučajevi diskriminacije po osnovu roda

23. Da li ste Vi ikada rešavali predmet diskriminacije na osnovu roda, a koja je bila u vezi sa radom, od 2008. godine? [RQIV.6]

23.1.1 Da

23.1.2 Ne

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

24. Da li mislite da broj prijavljenih slučajeva odgovara strvarnosti? Ukoliko ne, šta mislite da je razlog tome?

Prijavljeni slučajevi diskriminacije po osnovu roda

[Istraživač prati moguće odsustvo svesti/znanja/stavova]

25. Recite mi nešto o predmetima koje ste rešavali?

25.1 Ako je odgovor da, koliko otprilike? [RQII.1]

25.2 Da li su lica koja su pretrpela diskriminaciju bila pretežno ženskog ili muškog roda? [RQII.2.]

25.3 Kog roda je bio navodni izvršilac dela? [RQII.3.]

25.4 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.]

25.5 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?

25.6 Na kakve ste vrste diskriminacije nailazili? [RQII.5.]

25.7 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]

25.8 Koliko je dugo potrebno, otprilike, da se predmet diskriminacije po osnovu roda na radu reši (uključujući i donošenje presude)? [RQIV.7.1]

25.9 Kakvu odluku sud obično donosi? [Potpitanje: Kakve kazne su izrečene, ako jesu?] [RQIV.7.2]

25.10 Da li ste predložili mirno rešavanje spora? Ukoliko jeste koji je Vaš utisak o uspešnosti ovog mehanizma

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

Praksa prikupljanja podataka

26. Kakve su trenutne prakse prikupljanja i praćenja podataka u vezi sa rodnom diskriminacijom u Vašoj instituciji?

26.1 Koje su prednosti i mane praksi prikupljanja podataka u vezi sa evidentiranjem ovih predmeta? [RQII.7]

27. Da li imate neki drugi komentar ili nešto što biste dodali?

Aneks 5: Logistička regresija za ispitivanje verovatnoće 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, trenutnom pozicijom na radnom mestu i mesečnom zaradom, *OCD Reactor – Research in Action* iz Skoplja, iz Severne Makedonije, koristila je logističku regresiju. Ukupni model je statistički značajan [$\chi^2(12) = 22,346, p = 0,034$], a objašnjava samo 8 (Nagelkerke $R^2 = 0,081$) posto varijanse (pseudo). U tabeli „Predviđanje suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu“ 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 20: Predviđanje suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu

	B	S.E.	O.R.	95% C.I. za O.R.	
				Donja granica	Gornja granica
Konstanta	** -1,502	,294	,223		
Rod (muški)	* 1,231	,510	3,425	1,260	9,311
Starost (30 – 39 godina)					
• Manje od 30	-,315	,440	,730	,308	1,728
• 40 – 49	-,332	,282	,717	,412	1,247
• 50 i više	-,333	,333	,717	,373	1,377
Obrazovanje (osnovne studije)					
• Srednja stručna srpema	,352	,307	1,422	,779	2,595
• Master ili doktorske studije	,214	,296	1,239	,694	2,213
Mesečna neto zarada (301–500 evra)					
• Više od 500 evra	-,084	,280	,920	,532	1,591
• Manje od 300 evra	-,221	,332	,801	,418	1,537
Sektor zapošljavanja (javni sektor)					
• Privatni sektor	,139	,273	1,149	,674	1,961
• Civilno društvo ili drugi	-,855	,437	,425	,180	1,003
Radno mesto - nivo (viši nivo)					
• Niži nivo	-,415	,276	,660	,384	1,134
• Srednji nivo	,183	,362	1,201	,591	2,442

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

Multivarijaciona analiza pokazuje da je kategorija roda jedini značajan prediktor, odnosno da je verovatnoća suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem 3425 puta veća za žene nego za muškarce, kada su sve druge promenljive kontrolisane.

Reactor – Research in Action je korišćenjem logističke regresije takođe ispitao da li se verovatnoća suočavanja s rodom diskriminacijom (prema sopstvenom doživljaju) na radnom mestu može predvideti na osnovu roda, starosti, nivoa obrazovanja, trenutne pozicije na radnom mestu i mesečne zarade. Ukupni model nije statistički značajan [$\chi^2(12) = 19,884, p = 0,069$], a objašnjava samo 5 (Nagelkerke $R^2 = 0,075$) posto varijanse (pseudo).

Tabela 21: Predviđanje rodne diskriminacije na radnom mestu

	B	S.E.	O.R.	95% C.I. za O.R.	
				Donja granica	Gornja granica
Konstanta	** -1,276	,289			-1,276
Rod (muški)	*1,112	,513	1,113	8,316	1,112
Starost (30 – 39 godina)					
• Manje od 30	,006	,420	,442	2,293	,006
• 40 – 49	-,577	,285	,321	,982	-,577
• 50 i više	-,241	,334	,409	1,510	-,241
Obrazovanje (osnovne studije)					
• Srednja stručna sprema	-,334	,307	,392	1,306	-,334
• Master ili doktorske studije	-,305	,295	,414	1,314	-,305
Mesečna neto zarada (301–500 evra)					
• Više od 500 evra	-,015	,280	,569	1,706	-,015
• Manje od 300 evra	,219	,328	,655	2,366	,219
Sektor zapošljavanja (javni sektor)					
• Privatni sektor	,155	,275	,682	2,000	,155
• Civilno društvo ili drugi	-,884	,424	,180	,948	-,884
Radno mesto – nivo (viši nivo)					
• Niži nivo	,042	,275	,609	1,787	,042
• Srednji nivo	,119	,373	,542	2,341	,119

*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Iako ukupni model nije značajan, rod u značajnoj meri predviđa verovatnoću diskriminacije (ili doživljaja diskriminacije) na radnom mestu. Verovatnoća suočavanja s rodnom diskriminacijom na radnom mestu je 1113 puta veća za žene nego za muškarce, kada su sve druge promenljive kontrolisane.

