



Finansira
Evropska Unija

Sufinansira Švedski
Razvojna Saradnja



Sweden
Sverige

DISKRIMINACIJA NA OSNOVU POLA I RAD NA KOSOVU



Implementirano od:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC+OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

DISKRIMINACIJA NA OSNOVU POLA I RAD NA KOSOVU

Drugo izdanje

Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri,
Liridona Sijarina, Adelina Tershani, Rita Berisha, i Besarta Breznica

2022

© Mreža žena Kosova, 2022

Sva prava zadržana. Licencirano za Evropsku uniju pod uslovima.

Autori: Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri, Liridona Sijarina, Adelina Tërshani, Rita Berisha i Besarta Breznica

ISBN ISBN 978-9951-737-46-3

Ova publikacija je nastala uz finansijsku podršku Evropske unije i sufinansiranje Švedske agencije za međunarodni razvoj (Sida). Njegov sadržaj je isključiva odgovornost Mreže žena Kosova i ne odražava nužno stavove Evropske unije ili Side.

Štampano od strane Night Design-a u Prištini, Kosovo, korišćenjem ekološke štampe.

www.womensnetwork.org

Priznanja

Mreža Žena mreža Kosova (MŽK) želi da izrazi svoju zahvalnost ljudima koji su bili uključeni u oba, i prvo i drugo izdanje ovo istraživanja i koji su doprineli ovoj dubinskoj analizi rodne diskriminacije koja se odnosi na rad. To su bili građani i institucije koji su ponudili svoja mišljenja i vreme. Agencija za rodnu ravnopravnost pod Kancelarijom Premijera Republike Kosova i Ombudsman Institucija, kao saradnici u ovoj akciji, su pružili vitalnu podršku naporima MŽK-a u potvrđivanju intervjua sa institucijama i dostizanju različitih ispitanika putem online anketa. Sudski savet Kosova je pružio važnu pomoć u zakazivanju razgovora sa sudijama, kao i inspekcija rada sa inspektorima rada širom Kosova.

MŽK zahvaljuje svom vrednom i posvećenom istraživačkom timu koji je vodio intervjue sa institucijama, šifrirane intervjue, i nacрте delovi za prvo izdanje ovoga izveštaj: Adelina Tershani, Liridona Sijarina i Lirika Demiri. Posebno se zahvaljuje Nicole Farnsworth (vodeća istraživačica, mr.sc), i Iliriani Banjska (glavni istraživač, mr) koji su kreirali istraživačke instrumente, koordinirali sve istraživačke aktivnosti i napisali i uređivali prvo izdanje ovog izveštaja. Za drugo izdanje, MŽK zahvaljuje: Adelini Tërshani, Besarti Breznica, Endriti Banjska, i Riti Berisha. Vaska Leshoska iz Reactor Research in Action je sprovedla statističku analizu i pružila je vitalni uvid tokom procesa istraživanja i pisanja za oba izdanja. Nerina Guri je podržala kontrolu kvaliteta i izradu metodologije za prvo izdanje. Ovo istraživanje ne bi bilo moguće bez kontinuirane podrške izvršnog direktora MŽK-a, Igballe Rogova, koja je pružila ekspertizu i smernice tokom procesa istraživanja.

MŽK zahvaljuje dobrovoljnim recenzentima na njihovom blagovremenom i korisnom doprinosu u nacrtu prvog izveštaja: Carlos Abaitua-Zarza (menadžer zadataka za osnovna prava, Kancelarija Evropske unije na Kosovu), Ariana Qosaj-Mustafa (Predsedavajućoj borda direktora, MŽK), Dr. Vjollca Krasniqi (Profesorici na Univerzitetu u Prištini), Donjeta Morina (MA međunarodnih odnosa i evropskih studija), Ilire Mehmeti (MSc ekonomije) i Dita Dobranja (MA međunarodne ekonomije); i na drugom izdanju: Instituciji Ombudsmana, Agenciji za Rodno ranvopravnost u kancelariji Premijera, kao i Kosovski Pravni institut.

SADRŽAJ

SKRAĆENICE	4
IZVRŠNI SAŽETAK	5
UVOD	6
Metodologija	8
O ovom izveštaju	9
PRAVNA ANALIZA	10
Međunarodni ugovori i instrumenti.....	10
Ustav	11
Krivični zakon Kosova	12
Zakon o radu	13
Zakon o zaštiti od diskriminacije	20
Zakon o ravnopravnosti polova.....	24
Drugi relevantni zakoni	28
Tumačenje pravnog okvira	29
Odgovorne institucije.....	30
Procedure i pravni lekovi.....	31
Zaključak.....	34
SVEST LJUDI I IZVEŠTAVANJE O DISKRIMINACIJI NA OSNOVU RODA	36
Svest ljudi o rodno zasnovanoj diskriminaciji	36
Prijavljivanje diskriminacije na osnovu spola	39
Zaključak.....	42
RASPROSTRANJENOST I ISKUSTVA SA DISKRIMINACIJOM	43
Opšti nalazi u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola.....	43
Diskriminacija zasnovana na specifičnim zaštićenim osnovama	45
Različiti oblici rodne diskriminacije	49
Zaključci.....	63
INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA RODNU DISKRIMINACIJU U RADU	64
Policija	64
Tužilaštvo.....	65
Sudovi.....	66
Inspektorat rada	71
Institucija ombudsmana.....	73
Agencija za Besplatnu Pravnu Pomoć.....	75
Radnički sindikati	75
Organizacije civilnog društva	78
Privredne komore.....	80
Zaključci.....	80
PREPORUKE	82
Za pravni okvir.....	82
Za Kosovsku policiju	83
Za Tužilaštvo	84
Za Sudski savet Kosova	84
Za Inspekciju rada	84
Za Ombudsperson Instituciju.....	84
Za Agencije za Besplatnu pravnu pomoć	85
Za sindikate.....	85
Za organizacije civilnog društva	85

Za poslodavce u privatnom i javnom sektoru	86
CITIRANA DELA.....	87
ANEKSI	91
Aneks 1. Metodologija	91
Aneks 2. Demografske informacije o uzorku	96
Aneks 3. Instrument istraživanja.....	100
Aneks 4. Uzorak vodiča za intervju	111

SKRAĆENICE

AGE	Agencija za rodnu ravnopravnost
D4D	Demokratija za razvoj
ECHR	Evropska konvencija o ljudskim pravima
ECJ	Evropski sud pravde
ECtHR	Evropski sud za ljudska prava
EU	Evropska unija
IKS	Inicijativa za stabilnost Kosova
KLI	Kosovski pravni institute
MŽK	Mreža žena Kosova
LGBTIQ+	Lezbejke, gej, biseksualne, transrodne, interseksualne, kvir i osobe koje se drugačije identifikuju
OCD	Organizacije civilnog društva
OI	Institucija ombudsmana
SMIL	Sistem informativnog upravljanja predmetima
UN	Ujedinjene nacije
ZRP	Zakon o ravnopravnosti polova
ZoR	Zakon o radu
ZZD	Zakon o zaštiti od diskriminacije
ŽOCD	Organizacije civilnog društva za ženska prava

IZVRŠNI SAŽETAK

Ovaj izveštaj ispituje rodno zasnovanu diskriminaciju i rad, kao deo regionalne inicijative za rešavanje takve rodno zasnovane diskriminacije u šest zemalja zapadnog Balkana, uz podršku Evropske unije (EU) i sufinansiran je od strane Švedske agencija za međunarodni razvoj (Sida). Istraživanje ima za cilj da pruži informacije o nedostacima u relevantnom pravnom okviru; rasprostranjenosti i prirodi rodne diskriminacije u vezi sa radom; meri u kojoj se podnose pritužbe; i načinu na koji su institucije tretirale takve slučajeve. Istraživanje nastoji da informiše o aktivnostima Mreže žena Kosova (MŽK) i njenih partnerskih organizacija, između ostalog. Sprovedeno 2018 i repliciran 2021, istraživanje je uključivalo mešovite metode, uključujući analizu dokumentacije, online anketu i intervju.

Pravni i politički okvir koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju i rad na Kosovu izgleda prilično sveobuhvatan, i veći dio zakona je izrađen u skladu sa pravom EU. Ustav sadrži široku zaštitu, a nekoliko posebnih zakona bavi se diskriminacijom zasnovanom na polu u odnosu na rad. Međutim, neharmonični pravni okvir, sa preklapanjima i različitim definicijama i sankcijama, može doprineti značajnoj konfuziji i pravnoj nesigurnosti u sudovima. Potencijal za konfuziju takođe postoji s obzirom na različite moguće postupke za podnošenje tužbe. Zakon o radu zahteva nekoliko izmena i dopuna radi usklađivanja s direktivama EU i unapređenja rodne ravnopravnosti. Nedostatak relevantne sudske prakse otežava procenu implementacije, iako pravosudne institucije radi lakšeg razumevanja kosovskog zakona mogu da se oslone na funkcionisanje pravnog poretka EU.

Većina anketiranih žena i muškaraca izgleda da je svesna da je diskriminacija na osnovu pola nezakonita. Iako se naizgled svest povećala od 2018. godine znanje o tome gde prijaviti rodno zasnovanu diskriminaciju ostaje nisko. Dok je nekolicina znala da takvu diskriminaciju treba prijaviti poslodavcima ili Inspektoratu za rad, malo ih je poznavalo druge institucije koje se bave takvim slučajevima. Slaba svest o tome doprinosi minimalnom prijavljivanju rodne diskriminacije relevantnim institucijama. Drugi faktori uključuju zabrinutost radnika/ca zbog anonimnosti, strah od gubitka posla, birokratske procedure, teškoće u dokumentovanju slučajeva i, za neke, nepoverenje u institucije. Institucijama koje su odgovorne za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije na poslu još uvek nedostaju podaci o rasprostranjenosti iste. Međutim, dokazi pokazuju da rodno zasnovana diskriminacija postoji, posebno pri zapošljavanju, napredovanju, porodijskom odsustvu i seksualnom uznemiravanju na poslu. Postoji minimalan broj informacija o rodnoj diskriminaciji u vezi sa radom među osobama različitih sposobnosti, manjinskih etničkih grupa i osoba različitog rodnog identiteta i seksualne orijentacije. Dok se za policiju i tužilaštvo smatralo da su generalno upoznati sa svojim odgovornostima u rešavanju rodno zasnovane diskriminacije na poslu, malo je takvih krivičnih slučajeva prijavljeno, tako da im nedostaje praktično iskustvo. Sudovi još uvek imaju malo sudske prakse, a činilo se da je nekoliko sudija upućeno u relevantni pravni okvir. Dok su inspektori rada obično znali za Zakon o radu, imali slučajeva povezanih sa diskriminacijom i čini se da nije smatrao da je tretiranje rodno zasnovane diskriminacije prioritet; postojale su neke prijave o neodgovarajućem postupanju inspektora prema slučajevima. Iako su predstavnici Ombudsperson Institucije izgledali veoma dobro upoznati sa relevantnim pravnim okvirom, i oni su imali malo slučajeva. Sindikati nastoje zastupati radnička prava, ali neki sindikalni predstavnici imaju ograničeno znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Ovo zajedno sa minimalnim znanjem radnika o sindikatima ili poverenjem u njih je verovatno ograničilo njihovu podršku radnicima u rešavanju rodno zasnovane diskriminacije. Predstavnici civilnog društva koji rade u ovoj oblasti uglavnom su poznavali relevantni pravni okvir, ali su samo u nekoliko slučajeva direktno pomogli. Izveštaj se završava preporukama koje ciljaju da dopru do relevantnih aktera.

UVOD

Ovaj izveštaj ispituje rodno zasnovanu diskriminaciju, definisanu kao diskriminaciju koja utiče na osobu zbog njenog ili njegovog roda. Rodno zasnovana diskriminacija može uticati na žene i muškarce. Međutim, kao što dokazuje ovaj izveštaj, tendencija je da više pogađa žene nego muškarce. Prema tome, izveštaj se uglavnom fokusira na rodno zasnovanu diskriminaciju žena. Pojmovi „diskriminacija žena” i „diskriminacija muškaraca” koriste se kako bi se jasno utvrdilo na koga je uticala diskriminacija zasnovana na polu.

Učešće žena u radnoj snazi na Kosovu je ostao zabrinjavajuće nisko, povećanje samo blago od 12,6% žena zaposlenih u 2018 do 14.1% u 2020, prema zvaničnoj statistici.¹ Identifikovano je nekoliko razloga za nisko učešće žena u radnoj snazi, uključujući preovlađujuće socijalizirane rodne uloge prema kojima neki ljudi još uvek veruju da je uloga žena u kući (vidi Okvir 1);² nedostatak pristupačne brige o deci; profesionalni rodni stereotipi; nisko vlasništvo nad imovinom (17% svih nekretnina) koje otežava pristup kapitalu; rad na crno u neformalnoj ekonomiji; i opšta loša ekonomska klima.³ Većina žena koje osnivaju porodice se brzo pridružuju kategoriji dugotrajno nezaposlenih.⁴ Nedavna istraživanja Agencije za rodnu ravnopravnost (AGE) pokazuje i razliku u platama na Kosovu; muškarci sistematski primaju više plate nego žene.⁵ Praćenje prethodnog istraživanja sugerise da

Okvir 1.

Socijalizirane rodne uloge i diskriminacija

Rodno zasnovana diskriminacija kao društveni fenomen ukorenjena je u duboko usađene društveno i kulturno stvorene stereotipe i predrasude u vezi sa rodom. Termin 'stereotip' se obično odnosi na 'verovanja o osobinama, atributima i karakteristikama pripisanim različitim društvenim grupama', prema Colella i Kind.

'Predrasude', nastavljaju one, 'obično obeležava emocija koja se javlja u interakciji sa ljudima različitih društvenih grupa, to je pristrasna procena grupe zasnovane na stvarnim ili percipiranim karakteristikama'. Stereotipi i predrasude utiču na to kako društvo pripisuje određene rodno specifične uloge ženama i muškarcima. Zbog stereotipa i predrasuda, muškarci i žene se ne doživljavaju samo kao biološki različiti, već društvo očekuje da žene i muškarci imaju različite društvene uloge u različitim aspektima života. Pored uticaja na uloge koje žene i muškarci imaju u domaćinstvu, stereotipi i predrasude utiču i na druge aspekte života, kao što su oblasti obrazovanja koje žene i muškarci imaju tendenciju da biraju u tercijarnom obrazovanju, koje često određuju njihova zanimanja kasnije u životu.

¹ Agencija za statistiku Kosova (ASK), Anketa o radnoj snazi Q3 2018, str. 10, u: <https://ask.rks-gov.net/media/4551/labour-force-survey-q3-2018.pdf>; ASK, Anketa o radnoj snazi na Kosovu, 2020, na: <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-in-kosovo-2020>

² Kutija iz: Colella, AJ i Kind, EB, Oksfordski priručnik o diskriminaciji na radnom mjestu, New York: 2018, str. 8, u: https://books.google.com/books?id=p_pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+discrimination+in+the+workplace&hl=hr&sa=X&ved=0ahUKEwiT8p2yuIDcAhUCISwKHdvZBEoQ6AEIPjAF#v=onepage&q&f=false; i Anker, R., Melkas, H. i Korten, A., Rodno zasnovana profesionalna segregacija 1990-ih, Ženeva: 2013, str. 2, u: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf.

³ Vidi MŽK, Rodna analiza Kosova, Priština: MŽK, 2018, na: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/womens-network.pdf>.

⁴ Abazi Morina, L., & Delibashzade, R., za Demokratiju za razvoj, *Neaktivnost žena na tržištu rada. Faktori koji ometaju učešće žena na tržištu rada*, 2017; Shaiji, K., za Inicijativu za stabilnost Kosova (IKS), *Biti žena na tržištu rada*, 2021.

⁵ Agencija za ravnopravnost spolova, *Rodni jaz u platama na Kosovu*, 2020.

diskriminacija na rodnim osnovama može uticati na učešće žena u radnoj snazi na Kosovu,⁶ ovo istraživanje je imalo za cilj da proceni da li ih je bilo ikakve promjene od prvog izdanja ovog izvještaja.

Sa druge strane, osiguravanje zaštite od rodne diskriminacije u sferi rada ima značajan društveni i politički značaj. Uopšteno govoreći, bavljenje diskriminacijom je važno za očuvanje osnovnih prava, a Kosovo mora osigurati poštovanje osnovnih prava u svojim naporima da postane članica Evropske unije (EU).⁷ Prema usklađivanju kosovskog zakona sa *acquis communautaire*,⁸ tekući proces izmena i dopuna kosovskog Zakona o radu počeo je 2015. godine.⁹ Tokom ovog procesa, predstavnici civilnog društva i vladini zvaničnici su razgovarali o implikacijama koje izmene ovog zakona mogu imati za učešće žena na tržištu rada. Prethodna istraživanja sugerisu da postojeće odredbe o porodijskom odsustvu doprinose diskriminaciji žena u zapošljavanju, jer poslodavci nastoje da zaobiđu troškove povezane sa porodijskim odsustvom.¹⁰ Ovo istraživanje je nastojalo da se nastavi praćenje implementacije relevantnog pravnog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju.

Počevši od 2020. godine COVID-19 pandemija je takođe uticala na učešće u radu i prava, između ostalih oblasti života. Istorijski gledano, pandemije su više pogađale žene nego muškarce.¹¹ Tokom pandemije, globalno, više žena je izgubilo posao nego muškarci. Nedavno istraživanje je pokazalo da je 5,3% žena i 2,6% muškaraca na Kosovu izgubilo posao tokom pandemije; a dodatno, 26% žena je poslato na odmor bez plate, a 19,5% žena nije primilo punu platu tokom nekoliko meseci pandemije.¹² Ista studija je pokazala da mere koje su tada uvedene od Vlade Kosova nisu podjednako koristile muškarcima i ženama; 61,1% žena nije imalo koristi od bilo koje mere, a samo 18,5% žena je imalo koristi od €170 isplate u aprilu i maju 2020. godine. Tokom 2020. godine, 79,2% žena je bilo neaktivno na tržištu rada u poređenju sa 78,9% u 2019. godini.¹³ Uglavnom kao rezultat mera izolacije i zatvaranja boravišta za decu, žene su morale da napuste posao da bi se brinule o deci. Ženu su takođe male dodatni neplaćeni rad oko brige kod kuće, uključujući dodatne odgovornosti za brigu o deci, starijim i ostali članovi porodice kod kuće.¹⁴ U nedavnoj studiji, 34% žena je navelo da im je bio povećan obim posla tokom pandemije.¹⁵ Ovaj izveštaj se takođe odražava na uticaje koja je COVID-19 mogao imati u vezi s diskriminacijom na osnovu roda u radu, kao i radnim pravima žena.

Još od 2018. godine, Mreža žena Kosova (MŽK) sarađuje sa organizacijama civilnog društva za ženska prava (u daljem tekstu: OCDŽ) iz pet drugih zemalja Zapadnog Balkana u pravcu rešavanja rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Nakon osnovnog istraživanja sprovedenog 2018. godine, MŽK je ponovio ovo istraživanje u 2021. godine,

⁶ Vidi MŽK, Uspostavljanje ravnoteže: Političke opcije za izmenu kosovskog zakona o radu u korist žena, muškaraca, poslodavaca i države, Priština: MŽK, 2016, na: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>; i Institut Riinvest, Žene na radnom mestu: Analiza uslova radne snage za žene na Kosovu, Priština: 2017, str. 9, u: https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.

⁷ Poglavlje 23.

⁸ U skladu sa Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i Kosova (10728/1/15 REV), Kosovo se obavezalo da uskladi svoje zakonodavstvo sa zakonodavstvom EU (čl. 74). 7 MŽK, Uspostavljanje ravnoteže.

⁹ U 2020. godini, Pravna služba Vlade pripremila je četiri nacrt zakona koji se odnose na rad i eliminaciju diskriminacije i dostavila ih Vladi na usvajanje: Nacrt zakona o penzijskim sistemima koje finansira država; Nacrt zakona o radu; Nacrt zakona o porodijskom i roditeljskom odsustvu; i Nacrt zakona o inspekciji rada (Institucija ombudsmana Kosova, *Godišnji izveštaj 2020*, <https://oik-rks.org/en/2021/04/14/annual-report-2020/br.20.2021>).

¹⁰ MŽK, uspostavljanje ravnoteže.

¹¹ Wenham et al., *Žene su najviše pogođene pandemijama – pouke iz prošlih epidemija* 2020.

¹² Krasniqi, J. za D4D, Ko plaća najvišu cenu? Uticaj Covid-19 na zapošljavanje žena na Kosovu, 2021. [izvorno na albanskom: *Kush e paguan çmimin më të lartë? Ndikimi i Covid-19 në punësimin e grave në Kosovë*].

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Shaipi, K., za IKS, *Biti žena na tržištu rada*, 2021, N = 500, slučajni uzorak.

delimično za procenu napretka tokom vremena. Ovaj izveštaj o istraživanju je jedan od šest izveštaja iz šest zemalja i prateći, sveobuhvatni regionalni izveštaj koji razmatra rodno zasnovanu diskriminaciju u odnosu na rad. Ovo istraživanje nastoji da nastavi da informiše partnere OCDŽ-a, između ostalog, o budućim naporima za podizanje svesti i inicijative zagovaranja, u pravcu smanjenja prevalencije diskriminacije zasnovane na polu u radu. Istraživanje ima za cilj da pruži bolje informacije o prevalenciji i prirodi rodne diskriminacije koja se odnosi na rad; o meri u kojoj se podnose pritužbe na diskriminaciju zasnovanu na polu; i kako su institucije tretirale takve slučajeve. Konkretnije, ovo istraživanje iz 2021. godine je imalo za cilj da odgovori na sledeća istraživačka pitanja:

- I. U kojoj meri je zakonski i politički okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju završen u skladu sa relevantnim direktivama EU i odgovarajućom zaštitom?
- II. Koliko je slučajeva diskriminacije zasnovane na radnom odnosu prijavljeno različitim tipovima institucija u periodu 2008-2020. godine?
- III. Iz kojih razloga je malo prijavljenih i/ili podnesenih slučajeva diskriminacije? S tim u vezi, u kojoj meri su ljudi svesni različitih oblika diskriminacije i kako ih prijaviti, te kako se ta svest menjala tokom vremena?
- IV. Kako su relevantne institucije do sada tretirale slučajeve diskriminacije, i kako se to promenilo tokom vremena, ako se uopšte promenilo?

Metodologija

Da bi odgovorila na gore navedena pitanja, MŽK je sprovela istraživanje od marta do decembra 2018. godine za prvo izdanje ovog izveštaja, i ponovo od februara do aprila 2021. godine za ovo drugo izdanje. Istraživanje je uključivalo mešovite metode istraživanja. Prvo, pravna analiza je ispitala i ocenila postojeće antidiskriminaciono zakonodavstvo na Kosovu, uključujući promene od prvog izdanja. Ovo je uključivalo identifikaciju svih nedostataka u usklađivanju nacionalnog zakonodavstva sa *Acquis Communautaire*, fokusirajući se na zakone koji se odnose na rodnu ravnopravnost. Ispitivalo je međunarodne zakone, ugovore i konvencije, Ustav Republike Kosovo, relevantne nacionalne zakone Kosova i podzakonske akte. Pravna analiza takođe je identifikovala relevantne institucije, njihove uloge i odgovornosti. Drugo, pregledana je literatura u vezi sa diskriminacijom,

Treće, rodno raščlanjeni podaci koji se odnose na slučajeve diskriminacije zatraženi su od nekoliko institucija koje imaju zakonsku odgovornost u vezi sa rešavanjem rodno zasnovane diskriminacije. Četvrto, predstavnici ovih institucija, odabrani korišćenjem varijacionog uzorka, intervjuisani su korišćenjem polustrukturisanog vodiča za intervju kako bi se izmerilo njihovo znanje, svest i iskustvo u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa radom.

Peto, pokrenuta je anonimna onlajn anketa na tri jezika (albanski, srpski i engleski) koristeći Lime Survey kako bi se prikupili podaci od različitih žena i muškaraca u vezi sa njihovim poznavanjem zakona o diskriminaciji, stavovima, ličnim iskustvima sa diskriminacijom, da li su takvi slučajevi prijavljeni i razloge zašto nisu prijavili diskriminaciju. Istraživanje je široko promovisano, ciljajući i na nedovoljno zastupljene grupe, putem medija, e-pošte i Facebooka. U bliskoj saradnji sa AGE-om, podeljeno je svim javnim službenicima na Kosovu za dalju distribuciju. U 2018. godini, od ukupno 3.782 ispitanika, njih 1.279 (34%) ispunilo je najmanje 90% upitnika. Od toga su 67% bile žene i 33% muškarci. U 2021. godini, 5.778 učesnika započelo je online upitnik, ali je samo 681 ispunio približno 90% (12%). Dužina ankete zajedno sa opštim umorom od online anketa pretpostavlja se da je razlog za nisku stopu ispunjavanja. U 2021. godini učestvovalo je i više žena (76%) nego muškaraca (24%). S obzirom da se broj ispitanika na svako pitanje razlikovao i da bi se za svako pitanje iskoristio što veći broj potpunih odgovora, tačan broj ispitanika je prikazan u nalazima („n”). S obzirom na malu veličinu uzorka i činjenicu da se nije radilo o slučajnom uzorku, urađeno je nekoliko analiza vezanih za odnos između odgovora i etničke pripadnosti, starosti odnosno

ruralne/urbane lokacije. Sve tvrdnje koje uključuju izraz „značajno” u odnosu na nalaze istraživanja sugerišu statističko testiranje sa nivoom pouzdanosti $\alpha = 0,05$. Međutim, s obzirom na ograničenja povezana s praktičnim uzorkovanjem, nalazi koji su navedeni kao “statistički značajni” se trebaju tumačiti kao sugestivni, ali ne i konačni niti generalizovani.

Kvantitativnu i kvalitativnu analizu podataka izvršio je istraživački tim od pet osoba u 2018. godini i četiri osobe u 2021. godini. Istraživanje je stoga uključivalo triangulaciju istraživača, metoda i izvora, kako bi se povećala valjanost. Glavna ograničenja ovog istraživanja odnose se na onlajn anketu koja nije bila statistički reprezentativna za populaciju. Dakle, nedostatak metodologije uključuje potencijalnu pristrasnost u opštim tumačenjima, s obzirom na preveliku zastupljenost određenih društvenih grupa. Na primer, iz ankete postoji prevelika zastupljenost: žena; ispitanici stari 39 godina i mlađi (59% u 2018. godini; 52% u 2021. godini.); ispitanici sa visokim nivoom obrazovanja, odnosno diplomirani, magistar i doktorat (88% u 2018. godini; 82% u 2021. godini); ispitanici koji se nalaze u urbanim sredinama (50% u 2018. godini.; 82% u 2021. godini.), u poređenju sa samo 2% u 2018. godini. i 18% u ruralnim područjima 2021. godine. Uprkos ovim ograničenjima uzorkovanja, istraživački tim veruje da je istraživanje pružilo korisne kvalitativne podatke u vezi sa tumačenjima ljudi o njihovim iskustvima s rodno zasnovanom diskriminacijom, što bi inače moglo biti teško prikupljati putem slučajnog uzorkovanja, s obzirom na osetljivost teme i potrebu za pristupom osobama koje vjeruju da su pretrpele diskriminaciju. Za više informacija o metodologiji, pogledajte Aneks 1.

O ovom izveštaju

Ovaj izveštaj prvo analizira relevantni pravni okvir, predstavljajući nalaze pravne analize. Zatim ispituje svest ljudi, stavove i izveštavanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji, oslanjajući se na bilo koje postojeće istraživanje, nalaze ankete i intervju. U izveštaju se dalje raspravlja o rasprostranjenosti i različitim vrstama diskriminacije zasnovane na polu, uključujući i onu koja pogađa različite grupe ljudi. Zatim se ispituju odgovori različitih institucija na rodnu diskriminaciju. Izveštaj se završava preporukama usmerenim na relevantne institucije i aktere. Aneksi uključuju metodologiju, demografske podatke o ispitanicima u anketi, alat za anketiranje i primer vodiča za intervju.

PRAVNA ANALIZA

Ovo poglavlje razmatra u kojoj meri su zaokruženi pravni i politički okviri koji se odnose na rodnu diskriminaciju i rad na Kosovu. Format ove analize sledi hijerarhiju zakona na Kosovu, počevši od međunarodnih sporazuma i instrumenata, nakon kojih sledi Ustav Republike Kosovo. Zatim analizira relevantne zakone, fokusirajući se na Zakon o radu, Zakon o zaštiti od diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti polova. Razmatraju se i relevantni sekundarni instrumenti, gde je to primenjivo. Na kraju, ovaj deo razmatra uloge odgovornih institucija i procedura za prijavljivanje slučajeva diskriminacije.¹

Međunarodni ugovori i instrumenti

Devet međunarodnih sporazuma i instrumenata su direktno primenljivi na Kosovu. Ako dođe do sukoba sa drugim odredbama zakona, ovi instrumenti imaju prednost:

1. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima
2. Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i njeni protokoli
3. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i njegovi protokoli
4. Okvirna konvencija Saveta Evrope za zaštitu nacionalnih manjina
5. Konvencija o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije
6. Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
7. Konvencija o pravima deteta
8. Konvencija protiv mučenja i drugih okrutnih, nečovečnih ili ponižavajućih postupaka
9. Konvencija Veća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici²

Pored toga, Ustav propisuje da se ljudska prava i osnovne slobode tumače u skladu sa odlukama Evropskog suda za ljudska prava (u daljem tekstu, ESLJP), ustanovljenim u skladu sa Evropskom konvencijom o ljudskim pravima (u daljem tekstu, EKLJP).³ Sredstva po kojima su ovi instrumenti usvojeni su jedinstvena, jer Kosovo još uvek nema međunarodnu pravnu sposobnost koja je potrebna za ratifikaciju ili potpuno učešće u konvencijama Ujedinjenih nacija ili Saveta Evrope.⁴ Ova metoda "ustavizacije bez ratifikacije" postavlja pitanja o logici integracije, ranga, primenljivosti, efekta i funkcije ovih instrumenata na domaćem nivou.⁵ Slično tome, bez pristupa procesima praćenja i izveštavanja u okviru različitih

¹ Ova analiza je pripremljena na osnovu engleskog prevoda zakona. Tamo gde je zakon nejasan, konsultovan je tekst na albanskom. Međutim, to nije uvek davalo pojašnjenje.

² Ustav Republike Kosovo, 2008, na:

<http://www.assemblykosovo.org/common/docs/Constitution1%20of%20the%20Republic%20of%20Kosovo.pdf>, čl. 22 (sa izmenama i dopunama). Trenutno se ne pominje posebno Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, uprkos preporukama Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava od 2008.

³ Ibid, čl. 53. Tri velika predmeta su pred Ustavnim sudom u vezi sa upotrebom sudske prakse Evropskog suda za ljudska prava: Ibrahim i drugi protiv Vrhovnog suda, Kastrati protiv Vrhovnog suda i Bislimi protiv MI i drugih. U ovim slučajevima se može identifikovati uobičajena linija obrazloženja, jer iako Sud prihvata svoju obavezu da se poziva na sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava, on nije vezan presudama ESLJP na osnovu člana 53. Dakle, termin „tumačen u skladu sa“ može se tumačiti kao „nije protiv“ sudske prakse Evropskog suda za ljudska prava.

⁴ De Hert, P. i Korenica, F., "Novi ustav Kosova i njegov odnos sa Evropskom konvencijom o ljudskim pravima: konstitucionalizacija "bez" ratifikacije u postkonfliktnim društvima", ZaöRV 76(1), 2016, str. 165, na adresi: http://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_1_a_143_166.pdf.

⁵ Ibid.

instrumenata, njihov praktični uticaj na Kosovu je nejasan, sa izuzetkom mogućih ustavnih izazova.

U Sporazumu o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i Kosova, Kosovo se obavezalo da približi svoje zakonodavstvo zakonodavstvu EU.⁶ Nekoliko direktiva EU je relevantno za rodnu diskriminaciju na radu, uključujući Direktivu o jednakosti u zapošljavanju, Direktivu o robi i uslugama, Direktivu o rodnoj socijalnoj sigurnosti, Direktivu o radu sa pola radnog vremena, Direktivu o trudnoći, Direktivu o rasnoj jednakosti, izmene Direktive, Direktivu o samozapošljavanju i Direktivu o ravnoteži između posla i privatnog života.⁷ Kosovo je još uvek u procesu približavanja svog zakonodavstva zakonodavstvu EU. Posebne oblasti od interesa su razmatrane u vezi sa nacionalnim zakonima opisanim kasnije u ovom odeljku.

2019. godine Međunarodna organizacija rada (ILO) usvojila je Konvenciju o nasilju i uznemiravanju. Ova Konvencija ima za cilj da eliminiše nasilje i uznemiravanje radnika u radnoj snazi. Oblast Konvencije obuhvata sve sektore, privatne i javne, i bavi se formalnom i neformalnom ekonomijom. Konvencija se bavi brojnim oblastima, kao što su zdravlje i bezbednost na radu i nediskriminacija, koje su već uveliko regulisane u zakonima EU i transponovane u zakon Kosova. Ipak, postoje određeni inovativni aspekti Konvencije koji bi bili vredni dodaci pravnom okviru na Kosovu. Na primer, Konvencija izričito navodi da uznemiravanje na radu može proizaći iz jednog događaja.⁸ Konvencija takođe pruža širi obim zaštite obuhvatajući, na primer, putovanje na posao i sa posla i komunikaciju u vezi sa poslom putem tehnologije.⁹ Konvencija dodatno sadrži sledeću definiciju rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja:

izraz „rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje “označava nasilje i uznemiravanje usmereno na osobe zbog njihovog pola ili roda, ili koje utiče na osobe određenog pola ili roda nesrazmjerno, i uključuje seksualno uznemiravanje.¹⁰

U skladu sa Ustavom ILO, od zemalja članica se traži da podnesu Konvenciju svojim nacionalnim nadležnim organima (obično zakonodavnoj vlasti) kako bi razmotrili ratifikaciju.¹¹ Dok je 61 država, uključujući Crnu Goru i Srbiju, to učinila do danas, samo deset zemalja je ratificiralo Konvenciju. Konvencija tek treba da stupi na snagu u sedam od deset zemalja koje su je ratifikovale. Kako Kosovo nije član ILO, trenutno ne postoji formalna obaveza za Kosovo da razmotri ratifikaciju Konvencije. Međutim, postojeće zakonodavstvo u vezi sa radom na Kosovu uzima u obzir konvencije ILO-a,¹² a pravni okvir bi bio ojačan kroz usklađivanje sa Konvencijom.

Ustav

Ustav Republike Kosovo je najviši pravni autoritet Kosova.¹³ Navodi se da je ustavni poredak zasnovan na principu nediskriminacije.¹⁴ Rodna ravnopravnost je osigurana kao

⁶ 10728/1/15 REV, čl. 74.

⁷ Direktive 2000/78/EC, 2004/113/EC, 79/7/EEC, 97/81/EC, 92/85/EEC, 2000/43/EC, 2006/54/EC, 2010/41/EU i 2019. /1158, respektivno. Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života ukinula je Direktivu o roditeljskom odsustvu (Direktiva 2010/18/EU) na snazi od 2. avgusta 2022. godine.

⁸ MOR, Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019. (br. 190), član 1.1(a).

⁹ Ibid, član 3.

¹⁰ Međunarodna organizacija rada, *Konvencija o nasilju i uznemiravanju*, 2019. (br. 190), član 1.

¹¹ MOR, Ustav, član 19.5.

¹² Vidi, na primer, preambulu Zakona br. 03/L –212 o radu.

¹³ Ustav Republike Kosovo, 2008, čl. 16.

¹⁴ Kao i načela slobode, mira, demokratije, jednakosti, poštovanja ljudskih prava i sloboda i vladavine prava, prava na imovinu, zaštite životne sredine, socijalne pravde, pluralizma, podele državnih vlasti i tržišne ekonomije (čl. 7.1).

temeljna vrednost za demokratski razvoj društva, pružajući jednake mogućnosti za učešće žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom i drugim oblastima društvenog života.¹⁵ Poglavlje II utvrđuje osnovna prava i slobode primenjive na sve, uključujući pravo na rad i obavljanje profesije.¹⁶ Operativna odredba o jednakosti pred zakonom predviđa:

1. Svi su pred zakonom jednaki. Svako ima pravo na jednaku pravnu zaštitu bez diskriminacije;
2. Niko ne sme biti diskriminisan na osnovu rase, boje kože, pola, jezika, vere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porekla, odnosa prema bilo kojoj zajednici, imovine, ekonomskog i socijalnog stanja, seksualne orijentacije, rođenja, invalidnosti ili drugog ličnog statusa;
3. Principi jednake pravne zaštite ne sprečavaju nametanje mera neophodnih za zaštitu i unapređenje prava pojedinaca i grupa koji su u nejednakim položajima. Takve mere će se primenjivati samo dok se ne ispune namene za koje su izrečene.¹⁷

Dakle, Ustav dozvoljava mere pozitivne akcije. Poglavlje III dalje precizira prava za stanovnike koji pripadaju istoj nacionalnoj, etničkoj, jezičkoj ili verskoj grupi ("zajednice") na Kosovu.

Iako Ustav predviđa širok spektar prava i sloboda, član 55 kaže da Prava i osnovne slobode garantovane ovim Ustavom, se mogu ograničiti samo zakonom'. Ova odredba je privukla neke kritike, a neke tvrde da je to nelogična inkluzijav.¹⁸ Međutim, takva klauzula o ograničenju je relativno česta u ustavno pravnim porecima,¹⁹ a ostatak odredbe sadrži standardne mere zaštite kao što su zahtev za proporcionalnošću i različita razmatranja za sudove koje treba uzeti u obzir. Principi postavljeni u Ustavu ostvaruju se raznim zakonima koji se razmatraju u daljem tekstu.

Krivični zakon Kosova

Na Kosovu, krivična pitanja u vezi sa radom se rešavaju u skladu sa Krivičnim zakonikom.²⁰ Dela o kojima se radi uključuju:

- Povredu prava u radnim odnosima, uključujući i onu koja se odnosi na zapošljavanje ili prestanak radnog odnosa, plate ili drugi prihod, dužinu radnog vremena, odsustvo sa posla i zaštitu žena i osoba različitih sposobnosti;
- Povredu prava pri zapošljavanju ili tokom nezaposlenosti (skraćivanje ili ograničavanje zapošljavanja pod jednakim uslovima);
- Povreda prava na upravljanje;
- Povredu prava na štrajk;
- Povredu prava iz socijalnog osiguranja; i
- Zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja.²¹

¹⁵ Art. 7.2.

¹⁶ Art. 49.

¹⁷ Art. 24.

¹⁸ Doli, D. i Korenica, F., „Pozivanje kosovskog ustava: Pravni pregled“, The Denning Law Journal, 2010, str. 82, na adresi: <http://www.ubplj.org/index.php/dlj/article/view/354/383>.

¹⁹ Dawood, A. i Bulmer, E. za Međunarodni institut za demokratiju i izbornu pomoć, "Klauzule ograničenja: Međunarodni IDEA Constitution-Building Primer 11", 2017, na:

<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-klauzule-primer.pdf>, gde se razmatraju primeri Kanadske povelje o pravima i slobodama, Ustava Južne Afrike i Evropske konvencije o ljudskim pravima.

²⁰ Krivični zakon Republike Kosovo, Zakon br. 06/L-074, Poglavlje XIX, na adresi:

http://ligjet.kuvendikosoves.org/Uploads/Data/Documents/Codeno06L-074_km3reesd5V.pdf; i ZPD, čl. 17.

²¹ Ibid, čl. 218-224.

Kazne se razlikuju u zavisnosti od krivičnog dela, ali svaka nosi mogućnost novčane kazne ili zatvorske kazne.

Kosovo je 2019. godine usvojilo novi Krivični zakonik. Pored gore pomenutih dela, on uključuje i novi član o seksualnom uznemiravanju, koje definiše kao: 'svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje'.²² Ova definicija je u skladu sa Direktivom EU o izmenama i Istanbulskom konvencijom.²³ Počinioci seksualnog uznemiravanja, pogotovo nad osobama koje su 'ranjive zbog starosti, bolesti, invaliditeta, zavisnosti, trudnoće', mogu biti kažnjeni novčanom kaznom ili kaznom zatvora u trajanju do tri (3) godine. Seksualno uznemiravanje koje je izvršila osoba na položaju vlasti nad žrtvom predviđena je veća kazna od šest meseci do tri godine zatvora.

Zakon o radu

Zakon o radu (ZoR) br. 03/L-212 ima za cilj regulisanje prava i obaveza koje proizilaze iz radnih odnosa ²⁴ i primenjuje se na fizička ili pravna lica u javnom i privatnom sektoru.²⁵

Ugovori o radu

ZoR utvrđuje formalne uslove ugovora o radu i reguliše rokove za ugovore.²⁶ U dokumentu o politici iz MŽK-a za 2017. godinu uočeno je da je sadašnja odredba zakona za fiksni period od 10 godina da se postane stalni zaposlenik predugačka i nema adekvatnu zaštitu za roditelje.²⁷ Štaviše, iskustvo sugerise da poslodavci koriste privremene ugovore kako bi izbegli posledice za kršenje odredbi ZoR, posebno onih koje se odnose na porodijsko odsustvo.²⁸ MŽK je preporučila skraćivanje perioda na tri godine i uvođenje eksplicitne izjave da određeni slučajevi neće prekinuti izračunavanje trajanja ugovora: naime, privremena nesposobnost, rizik tokom trudnoće, materinstvo, usvajanje, staranje za usvojenje, hraniteljstvo, rizik tokom dojenja i očinstva.²⁹ Štaviše, ukidanje probnog perioda kada se radi o trudnoći se treba eksplicitno urediti tako da se isti tretira kao direktna diskriminacija po zakonu.³⁰ Iako član 12 predviđa da porodijsko odsustvo „ili bilo koje drugo odsustvo“ uzeto u skladu sa Zakonom neće prekinuti radni odnos, Politika pri radu sugerise da bi se izričito trebali uključiti i roditeljsko odsustvo i očinsko odsustvo.

Implementacija Direktive o ravnoteži između posla i privatnog života (o kojoj se dalje govori u nastavku) bi rešila neka od pitanja koja proizilaze iz zloupotrebe uzastopnih ugovora na određeno vreme od strane poslodavaca kako bi se izbegla plaćanja vezana za roditeljska prava. Direktiva predviđa da se, u slučaju uzastopnih ugovora na određeno vreme kod istog poslodavca, zbir tih ugovora mora uzeti u obzir u svrhu izračunavanja kvalifikovanog perioda

²² čl. 183.

²³ Preinačena Direktiva čl. 2.1(d); Savet Evrope, „Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici“ („Istanbulska konvencija“), 2011, čl. 40, u: <https://rm.coe.int/168008482e>. Kosovo je uključilo Istanbulsku konvenciju kao direktno primenljiv instrument prema članu 22. Ustava Kosova 2020. godine.

²⁴ Republika Kosovo, Skupština, Zakon o radu br. 03-L-212, 2010, čl. 1, na adresi: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/liqjet/2010-212-eng.pdf>.

²⁵ LL, čl. 2.1.

²⁶ LL, čl. 10-11.

²⁷ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti“, Priština: MŽK, 2017, str. 19, u: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>. Neki inspektori rada su to ponovo potvrdili, sugerisući da bi dugoročni ugovori služili kao koristan mehanizam za sprečavanje poslodavaca da izbegavaju sprovođenje odredbi porodijskog odsustva (intervjui MŽK-a, 2018).

²⁸ Ovo je bila tema koja se ponavlja među inspektorima rada koje je intervjuisala MŽK (2018).

²⁹ Ibid, str. 19.

³⁰ Ibid, str. 20

za roditeljsko odsustvo.³¹ Isti princip se primenjuje i za izračunavanje perioda podobnosti za traženje fleksibilnih radnih aranžmana. Dalje moguće izmene za smanjenje ugovora na određeno vreme koji se koriste kako bi se izbeglo ostvarivanje prava na odsustvo uključuju zahtev za objektivnim razlozima za bilo kakvo imenovanje na određeno vreme i pojašnjavanje značenja „uzastopnih“ ugovora kako bi se sprečilo korišćenje kratkih razmaka između termina na određeno vreme kako bi se zaobišlo da zaposleni postanu stalni.³²

Zaštita na radu

ZoR VI reguliše zaštitu i zaštitu na radu. Za žene, kao i za zaposlene mlađe od 18 godina i zaposlene sa različitim sposobnostima, kaže se da uživaju „posebnu zaštitu“ u skladu sa zakonom. Ovo uključuje zabranu da trudnice i dojilje rade na radnim mestima koja su klasifikovana kao štetna za zdravlje majke ili deteta.³³ Dokumenti o politici MŽK 2017. predlažu, da bi se sprečilo isključivanje žena koje su predmet ovih „zaštita“ sa posla, izmenu odredbeka bi osigurala da poslodavac rasporedi zaposlenu na drugi zadatak.³⁴ Odredba bi se takođe poboljšala uvođenjem odredbe o proceni i informacijama sličnom članovima 4-5 Direktive o trudnoći,³⁵ kako bi se osiguralo da se dovoljno razmotri priroda, stepen i izloženost rizika pre preduzimanja mera isključivanja.³⁶

ZoR takođe navodi da trudnice, majke dece mlađe od tri godine i samohrani roditelji s detetom mlađim od 3 godine i/li dete sa teškim invaliditetom nisu dužni da rade više od punog radnog vremena (40 sati nedeljno) ili noćne smene. Ova prava se odnose i na staratelje, gde su oba roditelja umrla ili napustila dete.³⁷ Majke koje doje imaju i dodatna prava prema Zakonu o zaštiti dojenja.³⁸

Porodiljsko, roditeljsko i očinsko odsustvo

Žene imaju pravo na 12 meseci porodiljskog odsustva, koje može početi od 45 dana pre očekivanog datuma rođenja.³⁹ Dvadesetosam (28) dana pre očekivanog datuma rođenja, poslodavac može tražiti pristanak žene da započne porodiljsko odsustvo, ako poslodavac utvrdi da žena nije u stanju da obavlja svoje funkcije. Za prvih šest meseci porodiljskog odsustva poslodavac mora da plati 70% osnovne plate zaposlenoj. U naredna tri meseca, ako majka odluči da produži porodiljsko odsustvo, vlada plaća nadoknadu zaposlenoj po stopi od 50%

³¹ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, član 5.4.

³² Rian, D. za MŽK, *Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici. Kosovski analitički izveštaj*, 2021.

³³ ZoR, čl. 46. Ovo uključuje zabranu fizički teškog rada, uključujući izlaganje biološkim, hemijskim ili fizičkim faktorima koji mogu „ugroziti reproduktivno zdravlje“. Administrativno uputstvo br. 11/2011 za klasifikaciju teških i opasnih oblika rada koji mogu oštetiti zdravlje trudnica i dojilja [sic] navodi posebne oblasti u kojima je trudnicama i dojiljama zabranjen rad (čl. 4-5). Zakonom je predviđeno da se zabrana rada pod zemljom „ne primenjuje na žene koje nisu trudne na rukovodećim pozicijama, na zdravstvene radnike i studente pripravnike“ (čl. 46.4). Nejasno je kojoj svrsi služi ova odredba.

³⁴ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa *acquis-em* Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti“, str. 23.

³⁵ Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, na adresi: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

³⁶ Odredba o proceni rizika je uključena u Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu br. 04/L-161, čl. 16, u: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/liqjet/Law%20on%20Safety%20and%20Health%20at%20Work.pdf>. Međutim, široko je formulisan i nespecifičan za trudnice i radnice koje doje. Radnice u trudnoći i dojilje posebno se pominju samo u zahtevima za obaveštavanje (čl. 18).

³⁷ ZoR, čl. 48.

³⁸ br. 05/L-023. Ako majka koja doji ne produži porodiljsko odsustvo nakon prvih šest meseci, onda od šestomesečnog perioda do godinu dana ima pravo na dva sata plaćenog odmora dnevno u toku radnog vremena pored redovnog odmora za dojiti. Ovo pravo se smanjuje na jedan sat za narednu godinu. Zakon ne predviđa zaštitu žena da doje tokom prvih šest meseci nakon rođenja djeteta. Ne pružajući takvu zaštitu, zakon se zasniva na pretpostavci da žene neće raditi ovih meseci, a paradoksalno predstavlja barijeru ženama da to rade.

³⁹ ZoR čl. 49.

prosečne plate na Kosovu.⁴⁰ U naredna tri meseca, ako majka ponovo odluči da produži porodijsko odsustvo, neće biti naknade. Ako majka ne želi da traži bilo koje od tromesečnih produženja, mora obavestiti poslodavca najkasnije 15 dana pre isteka početnog šestomesečnog dopusta. Čini se da ne postoji obaveza obaveštavanja ako žena odluči da ne uzme prvih šest meseci porodijskog odsustva. Posebna odredba određuje porodijsko odsustvo ako je dete mrtvorođeno, ili ako dete umre pre isteka perioda porodijskog odsustva.⁴¹ Ovu odredbu treba proširiti i na očeve, u skladu sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.⁴²

Prava **Roditeljskog odsustva** na Kosovu su izuzetno ograničena i uglavnom se svode samo na prenos porodijskog odsustva na oca ili trodnevno odsustvo za sve zaposlene nakon rođenja njihovog deteta.⁴³ Očevi mogu preuzeti navedena prava na porodijsko odsustvo ako majka „umre ili napusti dete pre isteka porodijskog odsustva”.⁴⁴ Rokovi produženja mogu se preneti i ocu deteta ako se majka slaže.⁴⁵ Kosovo još uvek nije transponovalo Direktivu EU o ravnoteži između posla i privatnog života, niti njenu prethodnicu Direktivu o roditeljskom odsustvu. Prema Direktivi o ravnoteži posla i privatnog života, roditeljsko odsustvo je individualno pravo svakog radnika. Pravo je na četiri meseca odsustva koje se koriste pre nego što dete navrší određenu životnu dob, do osam godina života.⁴⁶ Najmanje dva od četiri meseca moraju biti neprenosiva između roditelja.⁴⁷ Međutim, kao što je naglašeno u Dokumentu o politici MŽK-a iz 2017., radnicima u principu treba dozvoliti da uzmu sav svoj odmor, i stoga, nijedan period ne bi trebao biti prenosiv.⁴⁸ Procena uticaja Evropske komisije na Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života takođe je prepoznala značajne koristi povezane sa povećanjem dužine neprenosivog odsustva u smislu povećanja prihoda domaćinstva i individualnog blagostanja (za očeve, majke i decu).⁴⁹

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života samo zahteva da se roditeljsko odsustvo plaća „na način da se olakša korišćenje roditeljskog odsustva od strane oba roditelja”.⁵⁰ Međutim, uvodna izjava 31 priznaje da porodice mogu koristiti roditeljsko odsustvo samo ako je dovoljno plaćeno „kako bi se omogućio pristojan životni standard”. Istraživanja su dosledno ukazivala da je nivo naknade ključni faktor u korišćenju porodičnog odsustva, posebno za porodice sa niskim primanjima i muškarce.⁵¹ Kako bi se olakšalo korišćenje roditeljskog odsustva od strane oba roditelja, stopa naknade treba da odgovara najmanje nivou predviđenom za porodijsko odsustvo (70% osnovne plate). Ovaj nivo bi bio u skladu sa definicijom Evropske komisije o „dobro plaćenom” odsustvu (66% prethodne

⁴⁰ Razrađen u br. 01/2018 o upravnim postupcima propis o naknadama za porodijsko odsustvo koje plaća Vlada. (Republika Kosovo, Uredba Nacionalne kancelarije za reviziju br. 01/2018 o Radni odnos, na adresi: <http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/03/Regulation-NAO-br-012018on-zapošljavanje-odnos.pdf>).

⁴¹ LL, čl. 51.

⁴² Recital 19.

⁴³ LL, čl. 39.

⁴⁴ LL, čl. 49.7. Art. 50 ponavljanja čl. 49.7, ali uključujući slučajeve u kojima se majka razboli.

⁴⁵ LL, čl. 49.8.

⁴⁶ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 5.1

⁴⁷ Ibid, čl. 5.2.

⁴⁸ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa *acquis-em* Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti”, str. 24.

⁴⁹ Evropska komisija, Procena uticaja uz dokument Pridlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i stavljanja van snage Direktive saveta 2010/18/EU (SWD(2017) 202 final), str. 97.

⁵⁰ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 8.3.

⁵¹ ETUC, „Rebalans: ETUC Toolkit o implementaciji i transpoziciji Direktive o ravnoteži radnog životnog veka” (2019) str. 15; de la Porte, C., Larsen, TP, i Szelewa, D., „Regulatorna država blagostanja koja izjednačava pol? Donošenje Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života u Danskoj i Poljskoj” [2020] *Analisi Američke akademije političkih i društvenih nauka* 84–103.

zarade).⁵² Međutim, OECD je istakao da, pošto to možda bude nepriuštivo za primarnog primaoca porodice da uzme plaćeno odsustvo bez pune zamjene prihoda, plata od 80-100% može biti neophodna da bi se ostvarilo značajno korišćenje prava na odmor.⁵³ Razvoj šeme socijalnog osiguranja u vezi sa zapošljavanjem na Kosovu mogao bi olakšati poboljšani nivo nadoknade za sve oblike porodičnog odsustva.

Drugi značajan faktor koji utiče na korišćenje roditeljskog odsustva je fleksibilnost u dizajnu.⁵⁴ Ovo se odražava u Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života kroz zahtev da radnici moraju imati pravo da zahtevaju da uzmu roditeljsko odsustvo na fleksibilne načine.⁵⁵ Iako su detalji o tome prepušteni državama da utvrde, uvodna izjava 23 predlaže opcije „puno ili skraćeno radno vreme, u naizmeničnim periodima, kao što je niz uzastopnih nedelja odsustva odvojenih periodima rada, ili na druge fleksibilne načine”. Usvajanje ovog jezika u kosovski pravni okvir pružilo bi ilustrativne primere onoga što radnici mogu zahtevati, a ostavljajući otvorenu mogućnost za druge fleksibilne opcije koje bi mogle biti prikladne za pojedinačne porodice.⁵⁶ Produženje starosne granice od osam godina dece do koje roditelji mogu koristiti roditeljsko odsustvo na 12 godina može dodatno olakšati veću fleksibilnost za roditelje koji žele ići na odsustvo u kraćim vremenskim razdobljima i omogućiti roditeljima da prate svoju decu kako ona steknu veću autonomiju i kada se integrišu u srednju školu.⁵⁷ Što se tiče **roditeljskog odsustva**, čini se da Zakon sadrži grešku jer su predviđena tri dana plaćenog odsustva za sve zaposlene nakon rođenja deteta, ali odredba o roditeljskom odsustvu predviđa očevima samo dva dana plaćenog odsustva pri rođenju ili usvajanju deteta, čineći potonje suvišnim.⁵⁸ Otac takođe ima pravo na dve nedelje neplaćenog odsustva nakon rođenja ili usvajanja deteta pre nego što dete navrši tri godine.⁵⁹ Ova prava su manja od 10 dana plaćenog odsustva koje predviđa Direktiva o ravnoteži između posla i privatnog života.⁶⁰ Primetno je da je početni period roditeljskog odsustva u potpunosti plaćen. Reforma bi trebala produžiti period roditeljskog odsustva na najmanje 10 dana u potpunosti plaćenog i zadržati mogućnost fleksibilnog korišćenja još dve nedelje neplaćenog odsustva.

Zakon zabranjuje raskid ugovora o radu i/ili premeštanje na drugo radno mesto u toku trudnoće, porodijskog odsustva i/ili odsustva sa posla radi nege deteta kome je potrebna posebna nega.⁶¹ Ovu odredbu treba izmeniti tako da eksplicitno uključuje očinsko i roditeljsko odsustvo. Povrede prava navedenih u ZoR kažnjavaju se novčanom kaznom u rasponu od 100 do 10.000 €. ⁶²

⁵² van Belle, J. za RAND Europe, "Politika očinstva i roditeljskog odsustva širom Evropske unije" (2016) str. 4; Evropska komisija, Indikatori za praćenje Smernica o zapošljavanju uključujući indikatore za dodatnu analizu zapošljavanja, 2010 kompendijum, Tabela 18.M3.

⁵³ OECD, "Plaćeno roditeljsko odsustvo: detaljan pogled na pristupe u zemljama OECD-a" (2018) str. 9.

⁵⁴ Aumayr-Pintar, C. za Eurofound "Roditeljsko i očinsko odsustvo – preuzimaju očevi" (2019), str. 20.

⁵⁵ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 5.6.

⁵⁶ Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života samo daje pravo da se zahtevaju fleksibilni aranžmani. Poslodavcima je dozvoljeno da odbiju takve zahteve (član 5.6) i, šire gledano, da odlože roditeljsko odsustvo na razuman vremenski period kada bi odobravanje odsustva „ozbiljno poremetilo dobro funkcionisanje poslodavca” (član 5.5). Biće potrebni detalji u zakonu za sprovođenje kako bi se sprečila neopravdana odbijanja/odlaganja, posebno kroz definisanje šta predstavlja „ozbiljan” poremećaj.

⁵⁷ Evropska komisija, Procena uticaja uz dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Saveta o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i stavljanja van snage Direktive Saveta 2010/18/EU (SWD(2017) 202 final), str. 63-64.

⁵⁸ ZoR, čl. 39 i čl. 50.2, respektivno.

⁵⁹ ZoR, čl. 50.2. Pravo iz člana 50. odnosi se na staratelje ako su oba roditelja umrla ili napustila dete (čl. 3).

⁶⁰ čl. 4.1.

⁶¹ ZoR, čl. 53. Jedini izuzetak su slučajevi raskida prema čl. 76 o kolektivnim otpuštanjima.

⁶² Svako kršenje člana 46 (zaštita zaposlenih žena), 48 (zaštita majčinstva), 49 (porodijsko odsustvo) ili 53 (zabrana raskida ugovora) povlači kaznu od 100 do 10.000 evra (čl. 5.9, 5.11, 5.12 i čl. 5.13). Svako kršenje članova 50 (prava oca deteta), 51 (porodijsko odsustvo zbog gubitka deteta) ili 52 (odsustvo s posla zbog posebne nege deteta) povlači kaznu od 100 € do 9.000 € (čl. 4.5, 4.6 i 4.7). (Administrativno uputstvo br. 07/2012 o određivanju novčanih kazni i konkretnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu,

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života zahteva da se prava na roditeljsko odsustvo prošire na ekvivalentne druge roditelje "u meri u kojoj je to priznato nacionalnim zakonom"⁶³ i ohrabruje države da prošire prava na roditeljsko odsustvo na "sve radnike koji vrše roditeljske odgovornosti".⁶⁴ Ustav Kosova dozvoljava sklapanje braka bilo koje dve osobe i zabranjuje diskriminaciju na osnovu seksualne orijentacije ili pola.⁶⁵ Seksualna orijentacija je zaštićena karakteristika i u Zakonu o ravnopravnosti polova (ZRP) i u Zakonu o zaštiti od diskriminacije (ZZD), a uskraćivanje ili ograničavanje bilo kojeg ustavnog prava na osnovu seksualne orijentacije ili pola zabranjeno je Krivičnim zakonikom.⁶⁶ Uprkos ovim zaštitama, Porodični zakon sadrži reference na "dve osobe različitog pola" za brak i "dve osobe različitog pola" za zaruke.⁶⁷ Ove kontradiktorne reference treba ukloniti radi konzistentnosti sa Ustavom.

Iako Porodični zakon ne ograničava istopolno usvajanje, supružnici mogu usvojiti dete samo zajednički, a nevenčane osobe mogu samo usvojiti dete,⁶⁸ čime se za neke ograničava zajedničko ili drugoroditeljsko usvajanje. Prilikom transponovanja Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, koncept „ekvivalentnog drugog roditelja“ bi trebao biti adekvatno definisan kako bi se osiguralo da se prava na očinstvo i roditeljsko odsustvo proširuju na osobe koje su u partnerstvu i rekonponovanim porodicama gde takvi radnici vrše roditeljske odgovornosti. Da bi se izdržavale jednoroditeljske porodice, trebalo bi razmotriti mogućnost korišćenja roditeljskog odsustva imenovanoj osobi.⁶⁹

Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života zahteva od država da procene da li će roditeljsko odsustvo morati biti prilagođeno potrebama **usvojitelja, roditelja sa invaliditetom i roditelja sa decom sa invaliditetom ili dugotrajnom bolešću**.⁷⁰ Položaj usvojitelja u ZoR trenutno je dvosmislen.⁷¹ Izmene zakona trebale bi osigurati da usvojitelji imaju jednak pristup svim pravima na porodično odsustvo. Osobe sa invaliditetom trenutno imaju dva dodatna dana odsustva godišnje.⁷² Ova zaštita bi se mogla proširiti na osobe sa decom koja imaju posebne zdravstvene zahteve. Takođe treba razmotriti uključivanje dodatne zaštite za takve osobe kao što su: povećanje starosne granice dece do koje se može koristiti roditeljsko odsustvo na 18 godina ili uklanjanje ograničenja u određenim okolnostima; produženje perioda odsustva; ili nametanje daljih ograničenja mogućnosti poslodavaca da odbiju ili odlože roditeljsko odsustvo.

Važeći Zakon je očigledno zasnovan na nejednakoј raspodeli roditeljske odgovornosti između majki i očeva, što učvršćuje tradicionalnu podelu odgovornosti. Jer, pretpostavlja se da je majka primarni staratelj; Nastojeći da zaštiti poseban odnos majke i djeteta, Zakon ocu uskraćuje mogućnost da takav odnos sa svojim detetom razvije u periodu neposredno nakon rođenja.⁷³ U praksi, značajni dokazi sugeriraju da su ove zakonske odredbe dovele do toga da

na: <https://ak.rksgov.net/assets/cms/uploads/files/7.%20U.A.%20NR.%2007-%20MBI%20KRITERET%20P%C3%8BR%20LIRIMIN%20OSE%20ULJEN%20E%20MAS%C3%8BS%20ADM INISTRATIVE.pdf>.

⁶³ Art. 4.1

⁶⁴ Recital 21.

⁶⁵ Ustav Republike Kosovo, Arts. 37.1 i 24.2.

⁶⁶ ZRP, Art. 4.1; ZZD, čl. 1.1; KZK, čl. 190.1.

⁶⁷ Zakon br.2004/32 Porodični zakon Kosova, članovi 14.1 i 9.

⁶⁸ Zakon br.2004/32 Porodični zakon Kosova, članovi 164.

⁶⁹ COFACE, "Procena EU direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života" (2019), str. 7.

⁷⁰ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, član 5.8.

⁷¹ Usvojitelji imaju pristup pravima na roditeljsko odsustvo (čl. 50.2) i donekle ograničen pristup pravima na porodično odsustvo (čl. 50.3). Međutim, čini se da pravo na tri dana plaćenog odsustva sa posla isključuje usvojitelje (čl. 39.1.3). Definicija "članova uže porodice" uključuje usvojenu decu (čl. 3.16), ali ima ograničenu primenu u ZoR.

⁷² ZoR, član 32.4.

⁷³ Craig, P. i Gráinne de Búrca, Pravo EU: tekst, predmeti i materijali (5.), 2011, str. 877, ističući isto zapažanje o predmetu ECJ 184/83 Hofmann na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0184>.

su poslodavci izbegavali zapošljavanje žena koje bi mogle zatrudneti, čime su indirektno doprineli diskriminaciji na osnovu pola pri zapošljavanju.⁷⁴ U izveštajima o Kosovu za 2018, 2019. i 2020. Evropska komisija je potvrdila da je potrebna reforma sistema porodijskog i roditeljskog odsustva, jer trenutno predstavlja prepreku za zapošljavanje žena, posebno u privatnom sektoru.⁷⁵

Odlazak negovatelja i odlazak u slučaju više sile

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života radnicima daje pet dana „odsustva za negu” godišnje u svrhu pružanja nege ili podrške rođaku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu kao i radnik i kojoj je potrebna značajna nega ili podrška iz ozbiljnog medicinskog razloga.⁷⁶ Države se ohrabruju da obezbede plaćanje ili naknadu za odsustvo za negovatelje, ali nije propisan minimalni iznos.⁷⁷ Koncept odsustva za nege još uvek nije transponovan na Kosovo.

Odsustvo zbog *Više sile* se odnosi na slobodno vreme iz „hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog čega je hitno prisustvo radnika neophodno”.⁷⁸ Zakon o Radu trenutno predviđa do pet dana odsustva iz sažaljenja u slučaju smrti „bliskog člana” porodice.⁷⁹ Ovu odredbu treba proširiti kako bi se uzela u obzir bolest ili nezgoda.

Diskriminacija

ZoR obavezuje poslodavce da plaćaju ženama i muškarcima **jednaku naknadu za rad jednake vrednosti**, koja pokriva osnovnu platu i bilo koje druge naknade.⁸⁰ „Plata” je definisana kao „dodatak ili zarada bilo kakvog obračunatog nivoa izraženog u novcu za zaposlenog”.⁸¹ „Nadoknada” je opisana kao dodatna plata, na koju zaposleni ima pravo za produžene sate, za vreme državnih praznika ili za noćne smene.⁸² Nije jasno da li se „druge naknade” odnose isključivo na ovu dodatnu platu, ili ovaj termin uključuje i dodatne dodatke. Čini se da je koncept prihvaćen iz prava EU-a.⁸³ Primera radi, Evropski sud pravde (ESP) smatra da putne beneficije za radnike ili članove porodice; porodijske naknade; božićni bonusi; i isplate otkaza potpadaju pod definiciju (mada ne i benefiti socijalne sigurnosti).⁸⁴ Kosovski sudovi bi potencijalno mogli tumačiti „druge naknade” samo u širokom opsegu. Svako kršenje odredbe o jednakim platama povlači novčanu kaznu od 100 do 7.000 eura.⁸⁵

Zakon o diskriminaciji EU radi na osnovu „komparatora”; tužilac mora da podnese slučaj u poređenju sa nekim ko je u sličnoj situaciji. Stoga, u proceni jednake plate za rad „jednake

⁷⁴ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti”, potvrđeno od strane ispitanika u intervjuima iz različitih institucija (intervjui MŽK-a, 2018). Vidi takođe, MŽK, Uspostavljanje ravnoteže.

⁷⁵ Evropska komisija, Izveštaj o Kosovu 2018, 156 final, Strazbur: 2018, str. 60, na adresi: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-izveštaj.pdf>; Izveštaj o Kosovu 2019, 256 final, Brisel: 2019, str. 68, na adresi: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-kosovo-report.pdf>; i Izveštaj o Kosovu 2020, 356 final, Brisel: 2020, str. 80, na: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/kosovo_report_2020.pdf.

⁷⁶ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 6.1 i 3.1(c).

⁷⁷ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, uvodna izjava 32.

⁷⁸ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 7.

⁷⁹ ZoR, čl. 39.1.2.

⁸⁰ ZoR, čl. 55.3.

⁸¹ ZoR, čl. 3.1.13.

⁸² ZoR, čl. 56.

⁸³ čl. 157. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije i čl. 2.1(e) Preinačene direktive predviđa da "plata" znači "običnu osnovnu ili minimalnu platu ili platu i bilo koju drugu naknadu, bilo u gotovini ili u naturi, koju radnik prima direktno ili indirektno, u vezi sa svojim zapošljavanjem, od svog poslodavca".

⁸⁴ Craig, P. i de Búrca, G., Pravo EU: tekst, predmeti i materijali, 2011, str. 860-861.

⁸⁵ Administrativno uputstvo br. 07/2012, o određivanju novčanih kazni i posebnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu, čl. 2.24.

vrednosti", mogu se porediti samo radnici u istoj ili sličnoj poziciji; upoređenja se ne mogu napraviti sa radnicima na drugim poslovima.⁸⁶ Iako se koncept komparatora koristi u odnosu na direktnu diskriminaciju u okviru Zakona o zaštiti od diskriminacije,⁸⁷ ZoR se ne poziva eksplicitno na komparatore.

ZoR **zabranjuje diskriminaciju** u zapošljavanju. To se odnosi na regrutovanje, obuku, napredovanje, uslove zapošljavanja, disciplinske mere, otkaz ugovora o radu ili druga pitanja koja proizlaze iz radnog odnosa.⁸⁸ 'Diskriminacija' je definisana kao:

sve razlike, isključenja ili davanja prednosti na osnovu rase, boje, pola, vere, starosti, porodičnog stanja, političkog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porekla, jezika ili sindikalnog članstva, koja ima snagu poništavanja ili ne davanja istih mogućnosti u zapošljavanju ili u profesiji ili stručnom uzdizanju.⁸⁹

Posebna odredba je uključena u zabranu direktne ili indirektno diskriminacije osoba sa različitim sposobnostima tokom zapošljavanja, unapređenja i izgradnje kapaciteta.⁹⁰ Zakon pravi izuzetak ako posao nije "adekvatno" obavljen od strane osobe sa invaliditetom, što postavlja pitanje o tome koji nivo dokaza bi bio potreban da bi se pokazalo da pojedinci nemaju potreban kapacitet, i nosi rizik od stereotipne pretpostavke o sposobnostima ljudi sa različitim sposobnostima, koja bi se koristila na negativan način, za ograničenje mogućnosti.⁹¹

Nikakve druge posebne odredbe za druge osnove diskriminacije nisu uključene. Međutim, u procesu zapošljavanja, poslodavci su „obavezni da stvore jednake mogućnosti i kriterijume i za muške i za ženske aplikante”.⁹² Zakon ne pominje druge oblike diskriminacije, kao što su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i naganje diskriminacije. Razlika između direktne i indirektno diskriminacije nije ni definisana ni primenjena na navedene osnove za diskriminaciju, osim u pogledu invalidnosti.

Zakon sadrži opšti izuzetak „stvarne i određujuće profesionalne potrebe”.⁹³ Ovaj izuzetak je izveden iz antidiskriminacionih direktiva EU, prema kojima direktna diskriminacija može biti opravdana kada priroda određene uloge čini istu nepodobnom za osobu sa određenim karakteristikama, pod uslovom da je cilj koji se želi ostvariti srazmeran a zahtevi proporcionalni.

Odredbe ZoR o diskriminaciji mogu se opisati kao minimalističke. Ovi nedostaci su donekle ublaženi članom 5.5, koji predviđa da se Zakon o zabrani diskriminacije br. 2004/3 (sada zamenjen Zakonom o zaštiti od diskriminacije br. 05/L-021) direktno primenjuje u radnim odnosima (koji se posebno razmatraju u nastavku). Međutim, razvijenija i detaljnija zaštita od diskriminacije koja je izričito navedena u ZoR-u u kontekstu zapošljavanja bila bi poželjnija od ove unakrsne reference.

Svako kršenje zabrane diskriminacije povlači novčanu kaznu od 100 do 10.000 evra.⁹⁴ Međutim, Administrativno uputstvo koje detaljno opisuje sankcije kasnije kaže, „[kada] poslodavac ili odgovorna osoba diskriminiše osobe koje traže zaposlenje ili zaposlene, biće

⁸⁶ Preinačena Direktiva, uvodne izjave 9-10.

⁸⁷ ZZD, čl. 4.

⁸⁸ ZoR, čl.5

⁸⁹ ZoR, čl. 3.1.17.

⁹⁰ ZoR, čl. 5.2.

⁹¹ Pitt, G., "Genuine Occupational Requirements", Akademija evropskog prava, Trier, 2009, str. 7, u: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf). Ovaj izuzetak treba tumačiti sa čl. 19. Zakona o zaštiti od diskriminacije, koji obavezuje razumnu prilagodbu pri zapošljavanju za osobe različitih sposobnosti.

⁹² ZoR, čl. 5.4.

⁹³ ZoR, čl. 5.3.

⁹⁴ Administrativno uputstvo br. 07/2012 o određivanju novčanih kazni i posebnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu, čl. 5.2.

kažnjeni novčanom kaznom u trostrukoj sumi u skladu sa navedenim odredbama ovog Administrativnog uputstva [sic]”.⁹⁵ Nejasno je šta tačno povlači povećanje kazne. Kako ZoR pokriva diskriminaciju u raznim aspektima zapošljavanja, nije jasno kako se “gde poslodavac ili odgovorna osoba diskriminira osobe koje traže zaposlenje ili zaposlenike” razlikuje od onoga što je već sadržano u ZOR-u.

Zakon o zaštiti od diskriminacije

Svrha Zakona o Zaštiti od Diskriminacije br. 05/L-021 (u daljem tekstu ‘ZZD’) navedena je kao:

uspostavljanje jednog opšteg okvira za sprečavanje i borbu protiv diskriminacije po osnovu nacionalnosti ili veze sa nekom zajednicom društvenog ili nacionalnog porekla, rase, etničke pripadnosti, boje kože, rođenja, porekla, pola, rodne pripadnosti, rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, jezika, državljanstva, religije i verskih ubeđenja, političke pripadnosti, političkog ili drugog mišljenja, socijalnog ili ličnog stanja, starosnog doba, porodičnog ili bračnog statusa, trudnoće, porodiljstva, imovinskog stanja, zdravstvenog stanja, ograničene sposobnosti, genetskog nasledstva ili na drugoj osnovi, u cilju sprovođenja principa jednakog tretmana.⁹⁶

U daljem tekstu, ovaj izveštaj se odnosi na ove “zaštićene osnove”: osnove prema kojima je lice zaštićeno Zakonom o zaštiti od diskriminacije. Zaštićeni razlozi u ZZD su znatno širi od onih u Ustavu. Štaviše, ZZD predviđa potencijalne dodatne „druge osnove” bez izričite izjave u vezi sa istima.

Kao i ZoR, ZZD se primjenjuje na fizička ili pravna lica u javnom i privatnom sektoru. ZZD navodi da je opseg zakona u odnosu na zapošljavanje sledeći:

- uslovi za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zapošljavanju u struci, uključujući ovde i uslove zapošljavanja, kriterijume odabiranja, bez obzira na aktivnost u svim nivoima stručne hijerarhije, uključujući i unapređenja;
- pristup svim vrstama i nivoima stručne orijentacije, stručnim obukama, naprednim stručnim obukama i prekvalifikacijama, uključujući i iskustvo praktičnog rada;
- uslovi zapošljavanja i uslovi rada, uključujući razrešenje, raskid ugovora i prestanak plaćanja;
- članstvo i/li uključivanje u organizacije radnika ili poslodavaca, ili bilo koje druge organizacije čiji se članovi bave određenom profesijom, uključujući i beneficije koje se omogućuju od strane sličnih organizacija; i
- socijalna zaštita, uključujući i šemu socijalne pomoći, socijalnog osiguranja i zdravstvenu zaštitu.⁹⁷

ZZD utvrđuje da načelo jednakog tretmana zahteva da ne postoji nikakva **direktna ili indirektna diskriminacija** u odnosu na bilo koji od zaštićenih osnova.⁹⁸ „Diskriminacija” je definisana kao ‘svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti, na bilo kom od zaštićenih osnova, koje ima za cilj ili efekat da obezvredi ili ugrozi priznavanje,

⁹⁵ Ibid, čl. 11. Originalni tekst na albanskom: “Kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bënë diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë pune apo punonjësëve do të gjobiten në lartëgjës e shërczime përgjegjës bënë diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë pune apo punonjësëve do të gjobiten në lartëgjës e shërczime përgjegjës e shërcëtëtësëtë”. Slična odredba je duplirana u Zakonu o zakonu, čl. 92.3.

⁹⁶ Zakon o zaštiti od diskriminacije br. 05/-L-021, na adresi:

<https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>, čl. 1.

⁹⁷ ZZD, čl. 2.1.

⁹⁸ ZZD, čl. 3.2.

uživanje ili vršenje osnovnih ljudskih prava i sloboda koja su priznata Ustavom Republike Kosova i važećim zakonodavstvom u Republici Kosovo”.⁹⁹ Uključivanje „uticaja” odražava pravilo u zakonu o diskriminaciji u EU da nije potrebno dokazivati motivaciju za predrasude (na primer, da ispitanik ima „seksistička” gledišta) ili da je pravilo ili praksa namenjena da dovede do različitog tretmana, ako se može pokazati da je pravilo ili praksa imalo za posledicu nepovoljan položaj zaštićene grupe.¹⁰⁰ Ovo je pokušaj da se razreše pitanja vezana za osiguravanje dokaza u slučajevima diskriminacije, smatrajući da se diskriminacija po svojoj prirodi ne manifestuje u lako prepoznatljivom i otvorenom obliku;¹⁰¹ i da zakon ne može regulisati stavove, već samo postupke kroz koje se takvi stavovi manifestuju.¹⁰² Prema tome, određene pomoćne činjenice koje se tiču situacija diskriminacije ne moraju biti dokazane da bi se uspešno ustvrdilo da se radi o diskriminaciji.

ZZD definiše različite oblike **nejednakog tretmana**.¹⁰³ „Direktna diskriminacija” je definisana kao instance kada se neko lice tretira na manje povoljan način od načina na koji se tretira ili je bilo tretirano ili će biti tretirano neko drugo lice u uporedivoj situaciji po jednom ili više zaštićenih osnova. Prema tome, optužba za direktnu diskriminaciju može se oboriti tako što se utvrdi da tužilac/teljka zapravo nije u sličnoj ili uporedivoj situaciji sa svojim „komparatorom”;¹⁰⁴ ili da različito postupanje nije bilo zasnovano na zaštićenom osnovu, već na objektivnim razlikama. Bilo je slučajeva koji su izneti na sud sa elementima diskriminacije, ali MŽK i njeni partneri nisu identifikovali slučajeve u kojima je sud presudio da je diskriminacija postojala.¹⁰⁵

„Indirektna diskriminacija” je definisana kao situacija kada neka naizgled nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, stavila je ili će staviti lice u neravnopravan položaj u odnosu na druge, prema jednom ili više zaštićenih osnova. Izuzetno, ako odredba, kriterijum ili praksa mogu biti objektivno opravdani legitimnom svrhom, a sredstva za postizanje te svrhe su prikladna i neophodna, onda se optužba može odbaciti. Izuzetak „objektivnog opravdanja” predviđen definicijom indirektna diskriminacije ima svoju osnovu u pravu EU. Pravo EU uključuje otvoreni sistem i ono što može predstavljati objektivno opravdanje nije definisano, već je često prepušteno nacionalnom sudu da odluči. Međutim, ESP je dao neke smernice navodeći da su određena opravdanja previše opšta i ukazujući da neka druga mogu biti dovoljna. U Bilki je ESP formirao test za objektivno opravdanje indirektno diskriminatorskih mera,¹⁰⁶ što je slično sa Kosovskim ZZD-om:

- (i) mera mora odgovarati „stvarnoj potrebi” poslodavca
- (ii) mera mora biti primerena za postizanje ciljeva kojima teži i
- (iii) mera biti neophodna za postizanje tih ciljeva.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Agencija Evropske unije za osnovna prava, Evropski sud za ljudska prava i Savet Evrope, „Priručnik o evropskom pravu protiv diskriminacije”, 2018, str. 240.

¹⁰¹ Ibid, str. 239.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ ZZD, čl. 4.

¹⁰⁴ Direktna diskriminacija u pravu EU zasnovana je na različitom tretmanu u odnosu na hipotetički komparator koji se nalazi na sličan način (osim u izuzetnim okolnostima kada ne postoji komparator: C-177/88 Dekker na: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>). Pogledajte smernice ECJ-a u C-381/99 Brunnhofer, na:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=45902&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=1&cid=10952744> i C-54/07 Feryn na adresi:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70156&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=prvi&part=1&cid=10842030>.

¹⁰⁵ KLI, (Ne)jednakost i rodno zasnovana diskriminacija u radnoj snazi [(Pa)Drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës, 2021.

¹⁰⁶ C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz, 1986, na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=HR>.

Što se tiče diskriminacije na osnovu pola, ekonomski troškovi ili preferencije potrošača obično ne opravdavaju indirektnu diskriminaciju, pošto je standard opravdanja visok. Na primer, Evropski sud pravde nije pridao težinu argumentima u vezi s višim troškovima osiguranja jednake plate između muškaraca i žena za vlade, nacionalne ekonomije ili privatna preduzeća.¹⁰⁷ Međutim, smernice ESP ne određuju nužno kako će kosovski sudovi tumačiti ovaj izuzetak.

ZZD definiše „uznemiravanje” kao neželjeno ponašanje, koje ima za cilj ili kao posledicu kršenje dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja pozaštićenim osnovama. Ovo uključuje ali nije ograničeno na neželjeno ponašanje seksualne i/ili psihološke prirode. Definicija ZZD slična je odgovarajućoj odredbi u prerađenoj Direktivi EU. Međutim, umesto da sledi preinačenu direktivu u smislu da ima odvojenu definiciju seksualnog uznemiravanja, čini se da ZZD kombinuje ova dva.

ZZD definiše ‘viktimizaciju’ kao diskriminaciju pri kojoj osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakciju na podnošenje ili nepodnošenje žalbe (započet postupak) ili radnje u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaz ili pomoć u vezi sa žalbenim postupkom u slučaju diskriminacije’. Ovaj princip se odražava u većini direktiva EU o jednakom tretmanu.¹⁰⁸ Primer ovog principa bi bio da poslodavac odbije da pruži preporuku za prethodno zaposlenog/u, ako odbijanje predstavlja osvetu za sudski postupak koji je pokrenuo/la zaposlenik/ca.¹⁰⁹

“Segregacija”; “poticanje na diskriminaciju”, što znači promovisanje mržnje; “diskriminacija zasnovana na udruživanju”; i “diskriminacija zasnovana na percepciji” su takođe uključeni u ZZD.

“Višestruka diskriminacija”, kao poslednji oblik nejednakog tretiranja je kada se diskriminacija desi na osnovu više od jednog zaštićenih osnova. ZZD objašnjava da se, između ostalih oblika diskriminatornog ponašanja, višestruka diskriminacija smatra ozbiljnom. Ostale su: diskriminacija počinjena više od jednom ili koja traje dugo vremena ili je „imala štetne posledice posebno za žrtvu”.¹¹⁰ Pretpostavlja se da sud određuje šta zadovoljava poslednji primer.

Čudno, „ozbiljna” diskriminacija se ne kažnjava izrazito višom kaznom od „obične” diskriminacije. Naizgled jedini efekat nalaza “ozbiljne” diskriminacije je da sudija može izabrati višu kaznu. Na primer, ZZD predviđa da fizičko lice koje vrši čin diskriminacije može biti kažnjeno između 400 i 600 evra.¹¹¹ Ako se utvrdi da je ovaj čin diskriminacije ozbiljan, osoba će po svoj prilici biti kažnjena novčanom kaznom koja je bliža iznosu od 600 evra. Međutim, prilikom izračunavanja nadoknade za žrtvu, ZZD predviđa da sud “treba da razmotri da li slučaj ima ozbiljne oblike diskriminacije”.¹¹² Prema tome, višestruka diskriminacija u ovom kontekstu spada u domen diskrecione procene sudije/nice. Prekršaji i povezane novčane kazne su sledeći:¹¹³

- 400-600 € za svako fizičkolice koje poziva na ili podstiče diskriminaciju i pomaže u diskriminatornim radnjama prema zaštićenim osnovama;

¹⁰⁷ Slučaj C-43/75 Defrenne, na adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=NL>.

¹⁰⁸ Preinačena Direktiva, čl. 34; Direktiva o rasnoj jednakosti, čl. 9; Direktiva o jednakosti pri zapošljavanju, čl. 11.

¹⁰⁹ Predmet C-185/97 Belinda Jane Coote protiv Granada Hospitality Ltd, 1998, ECR I-05199, na: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44105&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=f&first&part=1&cid=10842670>.

¹¹⁰ ZZD, čl. 5.

¹¹¹ ZZD, čl. 23.1.

¹¹² ZZD, čl. 16.7.

¹¹³ ZZD, čl. 23.

- 1050-1350 € za pravno lice koje tokom vršenja delatnosti, vrši, poziva ili podstiče na diskriminaciju i pomaže diskriminatorску delatnost, po zaštićenim osnovama;
- 750-1050€ za fizičko lice koje obavlja odgovornu funkciju kod pravnog lica, državne ili lokalne institucije ili organa sa javnim ovlašćenjima, ili za pojedinca koji obavlja
- registrovanu profesiju (ili njihove predstavnike), za izvršavanje, pozivanje na, podsticaj ili pomoću diskriminatorским aktivnostima. Ova odredba nije precizna;
- 450-750 € za prikrivanje činjenica ili informacija koje traži administrativni organ li nadležni sud u vezi sa prijavom o diskriminaciji;
- 1050-1350 € za nesprovođenje odluke suda;
- 450-750 € "svakom licu za prekršaje, koje narušava dostojanstvo određene osobe ili za stvaranje, pristup ili primjenu zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili zastrašujućeg okruženja". Čini se da je ovo posebna novčana kazna za uznemiravanje, ali sa malo drugačijom definicijom;¹¹⁴
- 450-750€ „svakome ko će dovesti u neugodan položaj lice koje je prijavilo diskriminaciju ili na bilo koji način je učestvovalo u aktivnostima diskriminacije”. Čini se da je ovo specifična kazna za viktimizaciju, ali sa malo drugačijom definicijom;¹¹⁵
- 450-750 € "svakome ko će namerno dovesti u neugodan položaj lice koje je bilo svedok u diskriminirajućoj radnji ili je odbilo sprovođenje odluke za diskriminatorno ponašanje". Značenje ovog krivičnog djela je nejasno.¹¹⁶

Čini se da su prva tri krivična dela zamišljena kao kaznena dela koja pokrivaju sve oblike nejednakog postupanja u ZZD-u, razdvojena relevantnim počiniocem (fizičko lice, pravno lice ili osoba na poziciji odgovornosti). Međutim, nejasno je zašto se zlostavljanju i viktimizaciji daje posebne odredbe, dok drugim oblicima nejednakog tretmana ne. Štaviše, umesto da se ova dva krivična dela povežu sa definicijama utvrđenim u članu 4, Zakon uspostavlja malo drugačije definicije za odredbe o ovim delima.

Poslodavci su odgovorni za sve diskriminatorne radnje svojih zaposlenih, bez obzira da li su zaposleni izvršili takve radnje sa ili bez znanja ili odobrenja poslodavca.¹¹⁷ Poslodavac se može braniti od takve odgovornosti ako može dokazati da je preduzeo razumne i praktične korake kako bi sprečio zaposlenog/u da vrši diskriminatorne radnje.

Dok član 15 utvrđuje da se svaka radnja koju je izvršila osoba tokom zaposlenja tretira kao da je počinjena od strane poslodavca, član 24 utvrđuje da je svaka osoba odgovorna za svoja dela ili propuste i da njihova individualna odgovornost ne isključuje odgovornost državnih institucija ili privatnih pravnih lica. Čini se da su ove odredbe u konfliktu. Moguće tumačenje je da bi za diskriminatorne radnje koje je počinio/la zaposlenik/ca, mogli biti optuženi i počinilac/teljka i njegov/njen poslodavac; i ako se poslodavac brani u skladu sa članom 15, fizičko lice koje je počinilo diskriminatornu radnju i dalje može biti optuženo na osnovu individualne odgovornosti prema članu 24.

Pored gore navedenih potencijalnih opravdanja specifičnih za direktnu i indirektnu diskriminaciju, uključeno je i opšte **opravdanje za nejednako postupanje**.¹¹⁸ Slično kao i u ZoR, ovo opravdanje odražava izuzetak „stvarnog i odlučujućeg zanimanja” prema direktivama EU o jednakom tretmanu, čime se direktna diskriminacija može opravdati u određenim okolnostima. Čini se da opravdanje ovde vredi za sve oblike nejednakog tretmana prema Zakonu.

¹¹⁴ Definicija se razlikuje od one u čl. 4.

¹¹⁵ Slično, razlikuje se od definicije u čl. 4.

¹¹⁶ Originalni tekst na albanskom: "Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) evra, i shqiptohet për kundërvajtje secilit që me qëdhjetën pajër e qëllim e rëdhën e lë e lëmprien që me qëllim e rëdhët, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese".

¹¹⁷ ZZD, čl. 15.

¹¹⁸ ZZD, čl. 6.

Drugi izuzetak je afirmativna akcija, koja može biti učinjena kako bi se sprečila diskriminacija ili obeštela osoba po bilo kom od zaštićenih osnova. Smatra se da takva akcija nije diskriminacija dok se ne postigne svrha za koju su mere određene.¹¹⁹ ZZD nudi bezkonačan spisak primera kada se mogu primeniti pozitivne mere:

- gde je ciljna grupa nedovoljno zastupljena u odgovarajućoj poziciji,
- osoba ima iste kvalifikacije kao i protivkandidat u vezi sa pogodnošću, sposobnošću i profesionalnim performansama,
- objektivno procenjivanje koje treba da uzme u obzir sve kriterijume koji su "karakteristični za svakog pojedinačnog kandidata", i
- davanje prioriteta kandidatu nedovoljno zastupljene grupe ne može biti automatsko i bezuslovno, ali se može "ignorirati ukoliko specifični razlozi jednog pojedinačnog kandidata mogu ići u njegov/njen prilog".¹²⁰

Zakon o ravnopravnosti polova

Svrha Zakona o ravnopravnosti polova (ZRP) je da 'garantuje, štiti i promoviše ravnopravnost polova kao osnovnu vrednost za razvoj demokratskog društva'.¹²¹ Delokrug ovog zakona je širok. Zakon se odnosi na:

muškarce, žene i lica koja imaju zaštićenu karakteristiku polnog ili seksualnog identiteta i garantuje jednake mogućnosti i tretman u javnoj i privatnoj sferi društvenog života, uključujući politički i javni život, zapošljavanje, obrazovanje, zdravlje, ekonomiju, socijalna davanja, sport, kulturu i druge oblasti utvrđene ovim ili bilo kojim drugim zakonom.

ZRP izričito definiše rod kao 'društveno konstruisane uloge dodeljene ženama i muškarcima, stečen identitet koji je naučen, promenjen tokom vremena koji se u velikoj meri razlikuje unutar i između kultura'. On razlikuje rod od pola: 'biološke i fiziološke karakteristike koje definišu muškarca i ženu'.¹²² Zakon takođe usvaja i definicije 'žene' i 'muškarca' progresivno zasnovane na samo-identifikaciji: ('lice koje sebe smatra takvim').¹²³ Ovo je ojačano i definicijom "rodnog identiteta", koja eksplicitno ne zahteva medicinsku intervenciju. Rodni identitet ima poseban stav u delokrugu zakona.¹²⁴

ZRP generalno zabranjuje diskriminaciju, a ima posebna poglavlja o radnim odnosima i obrazovanju. Zakon propisuje različite opšte¹²⁵ i posebne¹²⁶ mere za sprečavanje rodne diskriminacije i osiguravanje rodne ravnopravnosti. Nažalost, ZRP je prepun je grešaka i nedoslednosti.

Zabranjuje direktnu ili indirektnu rodnu diskriminaciju uopšte, uključujući i nepovoljniji tretman žena iz razloga trudnoće i materinstva, bračnog statusa, državljanstva, rase, invaliditeta, seksualne orijentacije, socijalnog statusa, vere i uverenja, dobi

¹¹⁹ ZZD, čl. 7.

¹²⁰ Originalni tekst na albanskom: "mund të shpërfilltet nëse arsyet specike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij".

¹²¹ Zakon o ravnopravnosti polova br. 05/L-020, čl. 1.1., na adresi: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/liqjet/05L-020%20a.pdf>.

¹²² ZRP, Arts. 3.1.7 i 3.1.8.

¹²³ ZRP, Arts. 3.1.2 i 3.1.3.

¹²⁴ ZRP, Art. 2.2.

¹²⁵ Sastoji se od analize, strategija, gender "mainstreaming-a", jednake zastupljenosti, rodno odgovornog budžetiranja, adekvatne alokacije finansijskih sredstava, rodno raščlanjenih podataka i rodne ravnopravnosti u imenovanju institucija, škola i ulica (ZRP, član 5).

¹²⁶ Privremene mere koje se sastoje od kvota, programa podrške, ekonomskog osnaživanja, pozitivne akcije i povećanja rodne zastupljenosti na minimalno 50% (ZRP, član 6).

ili bilo koje druge osnove definisane zakonom ili međunarodnim instrumentima na snazi.¹²⁷ Zakon donosi i iste definicije direktne i indirektne diskriminacije kao i ZZD. Dakle, postoje i isti izuzeci.

ZRP prepoznaje rodno zasnovano nasilje kao oblik diskriminacije i zabranjuje poučavanje da se diskriminiše direktno ili indirektno, uznemiravanje¹²⁸ i seksualno uznemiravanje. Definicija seksualnog uznemiravanja ponavlja uobičajenu definiciju koju koriste EU i Veće Evrope:

Seksualno uznemiravanje – podrazumeva svaki neželjeni oblik verbalnog i neverbalnog ponašanja ili fizičkog ponašanja polne prirode, koje se javlja sa ciljem ili kao posledica kršenja dostojanstva lica i za stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

Kaže se da je formulisanje definicije sa fokusom na žrtvu prepoznavanje klasične suprotnosti između muške percepcije ponašanja i načina na koji to žena doživljava, pogotovo za zločine kao što su uhođenje, seksualno uznemiravanje i silovanje.¹²⁹ Z navodi da niko ne može biti žrtva u podnošenju ili procesuiranju žalbi zbog diskriminacije, uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja.¹³⁰ ZRP ima istu definiciju viktimizacije kao ZZD.

Što se tiče **specifičnih oblasti**, poglavlje III zabranjuje rodnu diskriminaciju u radnim odnosima, sistemima socijalnog osiguranja na radu i pristupu i snabdevanju robama i uslugama. Konkretno, poglavlje uključuje direktnu i indirektnu diskriminaciju na osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, rođenja, roditeljstva i svakog oblika starateljstva u javnom ili privatnom sektoru u istim oblastima kao i ZZD.¹³¹ Kao i kod ZZD-a, uključen je izuzetak „pravih i određenih profesionalnih potreba”.

ZRP navodi listu radnji za koje se smatra da su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana u programima socijalne sigurnosti na poslu.¹³² ZRP je jedini zakon koji definiše šeme socijalnog osiguranja na poslu:

...o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalnog osiguranja čija je svrha osiguranje radnika, bilo da su zaposleni ili samozaposleni u jednom preduzeću ili grupi preduzeća, oblasti ekonomske aktivnosti, profesionalnom sektoru ili grupi sektora sa prednostima namenjenim za dopunu dobara pruženih od šeme socijalnog osiguranja ili da ih zameni, ukoliko je članstvo u takvim šemama obavezno ili fakultativno. [sic]

Zabrana rodne diskriminacije u profesionalnim sistemima socijalne zaštite ne štiti od rizika nezaposlenosti i ne zabranjuje eksplicitno diskriminaciju u državnim sistemima socijalnog osiguranja koji se odnose na rad. Dokument o politici MŽK 2017. snažno preporučuje da se ova odredba shodno tome proširi.¹³³

¹²⁷ ZRP, Art. 4.

¹²⁸ Definicija je slična onoj u ZPD-u.

¹²⁹ Nousiainen, Kevät i Chinkin, Christine, "Pravne implikacije pristupanja EU Istanbulskoj konvenciji", Evropska komisija, 2015, str. 44, na adresi:

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Publication_Legal%20implications%20of%20EU%20pristup%20%20the%20Istanbul%20Convention.pdf.

¹³⁰ ZRP, Art. 4.6.

¹³¹ ZRP, Art. 15.

¹³² ZRP, Art. 16.

¹³³ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti”, str. 16 i 26.

ZRP utvrđuje različite obaveze za poslodavce u radnim odnosima. Oni se prvenstveno odnose na praksu zapošljavanja, mogućnosti obuke i obrazovanja, procenu učinka, jednaku platu, radno okruženje i disciplinske mere.¹³⁴

ZRP obavezuje poslodavce da preduzmu sve neophodne mere kako bi omogućili ženama i muškarcima da „ispune svoje profesionalne i porodične obaveze”.¹³⁵ Ova odredba pruža potencijalnu osnovu za fleksibilne radne aranžmane, ali joj nedostaju potrebni detalji za praktičnu primenu. Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života sadrži pravo radnika da zatraže fleksibilne radne aranžmane, definisane kao „mogućnost da radnici prilagode svoje radne obrasce, uključujući korišćenje aranžmana za rad na daljinu, fleksibilne rasporede rada ili skraćeno radno vreme,”¹³⁶ kako bi prilagodili svoje radne rasporede svojim ličnim potrebama i preferencijama. Roditelji imaju pravo da podnose zahtev sve dok njihova deca ne napune određenu starost (najmanje osam godina).¹³⁷ Starateljima se takođe daje pravo da podnesu zahtev. Međutim, pravo nije automatsko pravo, a poslodavci mogu odbiti ili odgoditi kada se navedu razlozi.¹³⁸

Zakon o Radu trenutno dozvoljava da jedan od roditelja deteta sa posebnim zdravstvenim potrebama radi nepuno radno vreme nakon isteka perioda porodijskog odsustva dok dite ne napuni dve godine.¹³⁹ Ovu odredbu treba zameniti pravom svih roditelja i staratelja da traže fleksibilne aranžmane rada. Dodatnu zaštitu roditelja sa decom sa posebnim zdravstvenim potrebama treba održati tako što će se obezbediti da se zahtevi takvih roditelja ne mogu odbiti. Preuređena pozicija ne bi trebala biti ograničena na mogućnost rada sa skraćenim radnim vremenom. Kao što se priznaje u Direktivi, dok rad sa skraćenim radnim vremenom može biti koristan u omogućavanju „nekim ženama da ostanu na tržištu rada nakon što dobiju decu ili se brinu o rođacima koji imaju potrebe za brigom ili podrškom, dugi periodi skraćenog radnog vremena mogu dovesti do niže socijalne sigurnosti doprinose i time smanjena ili nepostojećih penzijskih prava.”¹⁴⁰

Član 17.2 odražava član 15 izmenjene EU Direktive i član 5.1 Direktive o roditeljskom odsustvu o povratku nakon porodijskog ili očinskog odsustva. Odredbe u EU propisuju da po povratku sa porodijskog ili roditeljskog odsustva, zaposleni/a ima pravo da se vrati na isti ili ekvivalentan posao pod uslovima koji nisu manje povoljni za istog/u i da ima koristi od bilo kakvog poboljšanja uslova rada na koje bi imalo/la pravo tokom svog odsustva. Međutim, ova odredba u ZRP je loše prevedena:

Svaka osoba posle roditeljskog odmora, ima pravo da se vrati na svoje radno mesto pod uslovima koji su ne manje povoljni za njega /nju i da ostvari koristi od dobrih radnih uslova, na koje ima pravo tokom odsustva uključujući mogućnosti za napredovanje.

Verzija Zakona na albanskom jeziku pruža neka pojašnjenja, i po tome je bliža EU odredbama.¹⁴¹ Međutim, i verzija na albanskom jeziku i verzija na engleskom jeziku kombinuju rodno neutralan i rodno specifičan jezik. Primera radi, verzija na engleskom jeziku koristi: ‘every person (svako lice)’ i ‘parental leave (roditeljsko odsustvo)’, ali takođe i ‘her (njen)’ i

¹³⁴ ZRP, Art. 17.

¹³⁵ ZRP, član 17.1.15.

¹³⁶ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 3.1(f).

¹³⁷ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 9.

¹³⁸ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, čl. 9.2.

¹³⁹ ZoR, čl. 52.

¹⁴⁰ Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, uvodna izjava 35.

¹⁴¹ Originalni tekst na albanskom: “Çdo person pas pushimit prindor, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të të përfitojë nga kashënetë punënë kushteve të drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit”.

'she (ona)'.¹⁴² Deo konfuzije može proizaći iz činjenice da je preinačena direktiva rodno specifična za porodijsko odsustvo, dok je Direktiva o roditeljskom odsustvu rodno neutralna i odnosi se na oba roditelja. Korišćenje njegovog/njenog (his/her) u verziji na albanskom jeziku olakšava tumačenje da je cilj ZRP da ispoštuje Direktivu o roditeljskom odsustvu i da bi se zaštita trebala odnositi na oba roditelja.

Član 10.2 Direktive o ravnoteži između posla i privatnog života je zamenio klauzulu 5.1 Direktive o roditeljskom odsustvu i proširio zaštitu na očinstvo i odsustvo za staranje. U rešavanju nejasnoće člana 17.2 ZRP-a, ove druge oblike porodičnog odsustva treba eksplicitno uključiti.

Zakon smatra da je neplaćeni rad žena i muškaraca doprinos razvoju porodice i društva, uključujući brigu za dobrobit porodice, decu, člana porodice ili bavljenje poljoprivredom i porodičnom ekonomijom.¹⁴³ Ljudi koji se bave takvim radom, na osnovu zakona "imaju koristi od usluga u zajednici, politike rada i zapošljavanja i stručnog osposobljavanja".

Zabrana rodne diskriminacije u pristupu i snabdevanju dobrima i uslugama u okviru ZRP uključuje izuzetak za objektivno opravdanje.¹⁴⁴ Ovaj izuzetak je usvojen iz Direktive EU o rodnom dobrima i uslugama.¹⁴⁵ Direktiva daje neke primere onoga što može spadati pod ovaj izuzetak, kao što su jednopolna skloništa (opravdana za zaštitu žrtava nasilja) i jednopolni privatni klubovi (opravdano zbog slobode udruživanja).¹⁴⁶

ZRP predviđa da lica koja smatraju da je njihovo pravo na jednako postupanje povređeno mogu pokrenuti postupak kod upravnog organa ili kod nadležnog suda u skladu sa odredbama ZZD.¹⁴⁷ Ova odredba je u poglavlju IV o obrazovanju. Međutim, pretpostavlja se da je namera bila da se primenjuje na celi zakon, jer je odredba opšte formulisana i ne uključuje ništa specifično za obrazovanje.

Što se tiče **sankcija**, klauzula o kaznenim odredbama je neuobičajena u nekoliko aspekata.¹⁴⁸ Prvo, predviđa da će za kršenje članova 2 (delokrug), 3 (definicije) i 5 (opšte mere za sprečavanje rodne diskriminacije i obezbeđenje rodne ravnopravnosti), 'nadležni sud sprovesti prekršajni postupak i izreći sankcije'. Nejasno je zašto ZRP nije mogao odrediti takav postupak; kada sud treba da sprovede takav postupak; koji sud treba to da uradi; koje sankcije treba uvesti; i na koji način pojedinac može kršiti delokrug ili definicije zakona. Zatim, ZRP uspostavlja sledeće kazne:¹⁴⁹

- 300-500 € za prekršaje u javnom ili privatnom sektoru „u oblasti prekršaja” iz člana 2.1 (delokrug);
- 500-700€ za „prekršaje odgovornom ili drugom licu pravnom licu, javnom organu ili pojedincu koji po registrovanoj profesiji obavlja određene radnje, koje bi po osnovu pola narušile dostojanstvo određenog lica ili stvorile određeno okruženje, preteći, neprijateljski, uvredljivi ili uznemirujući pristup ili praksu, član 3, st. 1.1, 1.11, 1.12” (definicije rodne ravnopravnosti, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja);
- 700-900 € za pravna lica koja krše član 3.1.4 (definicija jednakog tretmana); i
- 300-500 € za neprikupljanje podataka razvrstanih po polu prema članu 5.1.8.

¹⁴² U istom kontekstu, albanska verzija koristi "çdo person", "pushimit prindor", "tij/saj" i "për të", ali i "ajd" i "saj".

¹⁴³ ZRP, čl. 18.

¹⁴⁴ ZRP, čl. 19.4.

¹⁴⁵ Direktiva Saveta 2004/113/EC o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju roba i usluga, 2004, čl. 4.5, u: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

¹⁴⁶ Ibid, uvodna izjava 16.

¹⁴⁷ ZRP, čl. 22.

¹⁴⁸ ZRP, čl. 23.

¹⁴⁹ ZRP, čl. 23.2-23.5.

ZRP ne sadrži nikakve posebne sankcije za kršenje bilo koje od zabrana diskriminacije u okviru Zakona, uključujući opštu zabranu diskriminacije, zabranu diskriminacije u radnim odnosima ili diskriminacije u obrazovanju.¹⁵⁰ Jedino moguće tumačenje je da je novčana kazna za kršenje „delokruga“ (član 2.1) namenjena da pokrije sve ove odredbe za fizičko lice, a kazna za kršenje definicije „jednakog tretmana“ (član 3.1.4) da pokrije sve ove odredbe za pravna lica. Međutim, ZRP je izrađen na tako neprecizan način da je, u najboljem slučaju, teško praviti predviđanja.

Kao i sa ZZD, nejasno je zašto se posebno izdvajaju uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, dok drugi oblici nejednakog tretmana nisu izdvojeni. Iako je odredba vezana za definicije u članovima 3.1.11 i 3.1.12, u kaznenoj odredbi je ustanovljena nešto drugačija definicija. Ova odredba je izrađena na posebno nejasan način, što značajno slabi jasnoću Zakona. U međuvremenu, sankcije su nedovoljne za sprečavanje pojedinaca ili kompanija da se upuste u rodnu diskriminaciju.¹⁵¹

Drugi relevantni zakoni

Uslovi za zapošljavanje **stranaca** su regulisani u Zakonu o Strancima.¹⁵² Zakon uspostavlja pravo na jednak tretman za strance koji rade na Kosovu i predviđa da državne institucije i organizacije pružaju strancima zaštitu od bilo kog oblika diskriminacije.¹⁵³ Zakon o Sindikalnom organizovanju na Kosovu reguliše prava **sindikata**.¹⁵⁴ Prema Zakonu, zaposleni su zaštićeni od diskriminacije na osnovu članstva, nečlanstva ili aktivnosti u sindikatu. Zakon o štrajku sadrži sličnu odredbu da su zaposleni zaštićeni od diskriminacije na osnovu organizacije ili učešća u **štrajku**.¹⁵⁵

Zapošljavanje **državnih službenika** regulisano je posebnim zakonima i propisima, mada je veći deo zakona isti kao i Zakon o Radu.¹⁵⁶ Od posebnog značaja je Zakon br. 03/L-149 o državnoj službi Republike Kosovo, koji potvrđuje concept nediskriminacije po osnovu pola za državne službenike i predviđa pravo na jednak tretman i mogućnosti za razvoj karijere, bez obzira na pol.¹⁵⁷ Državni službenici imaju pravo da podnesu žalbu, uključujući pravo na žalbu protiv upravnih odluka, bilo kakvo kršenje ili bilo kakvo izostavljanje opštih administrativnih pravila ili procedura vezanih za njihov radni odnos.¹⁵⁸ Uredba br. 05/2011 o procedurama za rešavanje sporova i žalbi razrađuje proces žalbe. Postupak počinje pisanim podnescima internoj komisiji u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe. Žalba na odluku Komisije se može uputiti Nezavisnom nadzornom telu.¹⁵⁹

Kosovski zakon ne pruža adekvatnu zaštitu **samozaposlenim osobama**. Dokument o politici MŽK za 2017. godinu je ustanovio da koncept samozaposlenih u pravu EU nije pravilno prenesen u kosovski zakon.¹⁶⁰ Dokument o politici preporučuje da status samozaposlenih roditelja u vezi sa materinskim i roditeljskim pravima bude jednak statusu roditelja koji su zaposleni i da bi samozaposlene žene trebalo da budu zvanično registrovane

¹⁵⁰ čl. 4, Poglavlje III, odnosno Poglavlje IV.

¹⁵¹ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti“ 2017, str. 40.

¹⁵² br. 04/L-219. Posebno čl. 67. čl. 68 se bavi godišnjom kvotom zapošljavanja stranaca, koja nije javna. Rad unutar ili van kvote je razrađen u čl. 69-73.

¹⁵³ Vidi čl. 83 i 127.

¹⁵⁴ br. 04/L-011.

¹⁵⁵ br. 03/L-200.

¹⁵⁶ Na primer, Uredba br. 06/2011 o odsustvu državnih službenika pruža ista prava na porodijsko odsustvo, zaštitu dojenja i roditeljsko odsustvo kao ZoR.

¹⁵⁷ čl. 5.1 i 43.

¹⁵⁸ čl. 50.

¹⁵⁹ Vodi se Zakonom br. 03/L-192 o Nezavisnom nadzornom odboru za državnu službu Kosova, na adresi: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-192-eng.pdf>.

¹⁶⁰ MŽK, „Napredak Kosova u usklađivanju njegovih zakona sa *acquis-em* Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti“, str. 27.

kao takve. Ako rade za svoje muževe ili druge članove porodice, trebalo bi da imaju pristup socijalnoj zaštiti i porodijskim naknadama zasnovanim isključivo na ovom porodičnom odnosu.¹⁶¹

Tumačenje pravnog okvira

Generalno, predstavnici/e različitih, relevantnih institucija imaju tendenciju da veruju da je pravni i politički okvir Kosova koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad u potpunosti zaokružen, ili u većem delu.¹⁶² Međutim, kako je ilustrovano u ovom odeljku, pravni okvir nije sastavljen skladno. Uz minimalni pristup u regulisanju diskriminacije i samo pozivanje na ZZD, ZoR značajno zamagljuje pravni okvir. ZZD i ZRP dalje skrivaju granice između zakona tako što se bave pitanjima vezanim za zapošljavanje. Svaki zakon ima značajno preklapanje, ali i značajne razlike. Štaviše, oni imaju odvojena krivična djela s različitim novčanim kaznama, čineći taj okvir zapetljan i nejasnim. Zamućenje relevantnih oblasti zakona u kontekstu zapošljavanja, i raspršivanje i preklapanje krivičnih dela i kazni među različitim zakonima mogu biti izvor znatne konfuzije i pravne nesigurnosti u sudovima.

U drugim oblastima, učinjeni su pozitivni napor na usklađivanju sankcija kada je uveden novi zakon. Na primer, Zakon o prekršajima sadrži izričitu odredbu da se sankcije u drugim zakonima koje su u sukobu sa novim zakonom moraju uskladiti u roku od godinu dana.¹⁶³ Nažalost, takve mere usklađivanja nisu preduzete u vezi sa diskriminacijom i rodnom ravnopravnošću u kontekstu zapošljavanja.

Bez obzira na ova pitanja, očigledno je da je najrelevantnije pitanje u vezi sa kosovskim antidiskriminacionim okvirom implementacija. Izveštaji Evropske komisije za Kosovo za 2019., 2020. i 2021. naglašavaju da je, iako je ZZD „široko u skladu sa evropskim i međunarodnim standardima“, primena ograničena. Izveštaji za 2019. i 2020. napominju da je potrebno više da se uradi da bi se primenio ZRP. Konkretno, izveštaj iz 2021. godine istakao je značajne napore da se implementira ZRP, posebno u kontekstu jednakosti u zapošljavanju i promene stereotipa u javnoj upravi. Međutim, izveštaj za 2021. takođe navodi da:

Domaća sudska praksa o nediskriminaciji je loša, delimično zbog toga što su žrtve često obeshrabrene da podnose slučajeve zbog dužine sudskih postupaka. Slučajevi diskriminacije se često ne shvataju ozbiljno i sporo se procesuiraju od strane policije, tužilaštva i sudova.

Izveštaji iz 2019. i 2020. na sličan način naglašavaju da „i institucije vladavine prava i žrtve imaju poteškoća u identifikaciji situacija u kojima se mogu primeniti odredbe [ZZD]“. Možda nije iznenađujuće da se javljaju poteškoće u primeni antidiskriminacionih odredbi s obzirom na pitanja fragmentacije i nedoslednosti u zakonskom okviru. Nedostatak sudske prakse na sličan način ukazuje na to da, iako su uloženi snažni napor da se postignu tehnički zahtevi za transpoziciju, postoji nedostatak razumevanja kako bi zakon trebalo da funkcioniše u praksi, što uzrokuje poteškoće u njegovoj primeni.

Implementacija je identifikovana kao uobičajeno pitanje za zemlje Zapadnog Balkana u regionalnom izdanju ovog izveštaja iz 2019. godine.¹⁶⁴ U taj izveštaj su uključene različite metode za poboljšanje implementacije, kao što su:

- specijalizovana obuka protiv diskriminacije za sudije i tužioce;
- specijalizovana obuka u širem kontekstu za grupe koje mogu imati posebnu ulogu u zaštiti članova društva od diskriminacije (npr. organi za sprovođenje zakona, advokati, sindikati, novinari, grupe za zastupanje, medicinski stručnjaci, verske organizacije i poslovna udruženja);

¹⁶¹ Ibid, str. 4.

¹⁶² Intervjui MŽK-a sa različitim relevantnim institucijama, 2018. i 2021.

¹⁶³ Zakon o prekršajima br. 05/L-087, na adresi: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/2ED17925-7275-4FFA-A191FBB5CB5A0.pdf>, čl. 167.

¹⁶⁴ MŽK, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, MŽK, Priština: 2019

- unapređenje procedura prikupljanja podataka; i
- kontinuirano obrazovanje i usmeravanje javne svesti ka vrednostima jednakog tretmana i jednakih mogućnosti.

Izveštaj Evropske komisije za Kosovo 2021. dalje identifikuje potrebu za jačanjem uloge službenika za borbu protiv diskriminacije u opštinama i ministarstvima, posebno kroz uspostavljanje jasnih linija izveštavanja i opisa dužnosti.

Značajno je što se sredstva prikupljena iz nametnutih kazni iz ZoR, ZZZ i ZRP prenose u budžet Republike Kosovo.¹⁶⁵ Prema tome, pravni lekovi za žrtve diskriminacije ne proizlaze iz ovih sankcija, već iz dole navedenih procedura.¹⁶⁶

Odgovorne institucije

Nekoliko institucija ima odgovornost za implementaciju zakonskog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju, kao što je detaljnije objašnjeno u odeljku o **institucionalnoj odgovornosti**. **Policija** bi trebalo da istraži slučajeve u kojima je diskriminacija mogla da uključuje krivično delo. **Tužioci** bi trebalo da iniciraju krivične postupke ukoliko je možda počinjeno krivično delo. **Sudije** bi trebalo u sudovima da odluče u vezi sa slučajevima.

Inspektorat za rad nadgleda implementaciju ZoR, rešavanjem zahteva zaposlenika u vezi sa kršenjem njihovih radnih prava i pokretanjem disciplinskih mera koje utiču na poslodavca nakon utvrđivanja povrede radnih prava.

ZZD detaljno opisuje nadležnosti **Institucije ombudsmana (IO)**, koja se bavi slučajevima diskriminacije u ime države.¹⁶⁷ To uključuje istraživanje navoda; davanje mišljenja i preporuka u slučajevima diskriminacije; pružanje pomoći žrtvama u pripremi žalbi; i pružanje informacija o pravima, obavezama i zaštitnim sredstvima. ZRP takođe navodi da je IO institucija za ravnopravnost koja se bavi slučajevima vezanim za rodnu diskriminaciju, u skladu sa procedurama utvrđenim Zakonom o ombudsmanu.¹⁶⁸ Nadležnosti, odgovornosti i žalbeni postupci Institucije ombudsmana razrađeni su u Zakonu o ombudsmanu.

ZZD objašnjava dužnosti **Kancelarije za dobro upravljanje**, koja se nalazi u **Kancelariji premijera**.¹⁶⁹ To uključuje pomoć vladi u promovisanju jednakosti i zaštiti od diskriminacije, kao i praćenje implementacije preporuka IO.¹⁷⁰

ZZD navodi da su **sva ministarstva i opštine** dužni da odrede odgovarajuću jedinicu ili službenika za koordinaciju i izveštavanje o primeni Zakona.¹⁷¹ ZRP sadrži sličnu obavezu za imenovanje relevantnih zvaničnika za rodnu ravnopravnost u cilju koordinacije implementacije Zakona.¹⁷² ZRP detaljnije objašnjava ulogu ovih zvaničnika, koja uključuje integraciju načela rodne ravnopravnosti, rodno budžetiranje i pripremu godišnjih izveštaja o sprovođenju Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost. ZRP ponavlja da političke partije moraju implementirati mere za promociju ravnopravnog učešća žena i muškaraca.¹⁷³

¹⁶⁵ ZoR, čl. 93; ZZZ, čl. 23.9; i ZRP, čl. 23.6.

¹⁶⁶ Vidi odeljak XX.

¹⁶⁷ ZZZ, čl. 9.

¹⁶⁸ ZRP, čl. 13. Zakon o Ombudsmanu br. 03/L-195, na adresi:

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/liqjet/2010-195-eng.pdf>.

¹⁶⁹ ZZZ, čl. 10.

¹⁷⁰ Razrađeno Uredbom br. 03/2017 o institucionalnim mehanizmima za zaštitu od diskriminacije u vladi i opštinama, na: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf.

¹⁷¹ Ibid. ZZZ, čl. 11.

¹⁷² ZRP, čl. 12.

¹⁷³ ZRP, čl. 14.

Procedure i pravni lekovi

Postupci za podnošenje pritužbi koje se odnose na diskriminaciju na osnovu pola i rad se razlikuju u zavisnosti od zakona koji su relevantni za konkretnu pritužbu.

Zakon o radu

Prvi korak u bilo kojoj pritužbi po ZoR je **unutrašnji postupak**, gde zaposlenik/ca koji/a smatra da je njen/gov poslodavac povredio njegova/njena prava rada može da podnese zahtev poslodavcu, ili odgovarajućim organima poslodavca, u vezi sa pravima koja bi trebalo ostvariti (vidi Skicu 1).¹⁷⁴ Nakon unutrašnjeg postupka, zaposlenik ima tri mogućnosti:

1. Ako je zaposleni/a nezadovoljan/a odgovorom na zahtev ili ako nije dobio/a odgovor, on ona ima pravo da pokrene radni spor pred nadležnim **sudom**.¹⁷⁵ Primenljive proceduralne zaštite su navedene u kasnijem odeljku. ZoR daje konkretne pravne lekove samo za **nezakonit prekid zaposlenja**.¹⁷⁶ Sud može ili da odredi isplatu naknade (ne manje od dvostruke vrednosti bilo koje otpremnine na koju je zaposlenik imao/a pravo u vreme otkaza); ili, ako se smatra da je prekid nezakonit zbog diskriminacije, zaposlenika može biti vraćen na svoju prethodnu poziciju sa svim izgubljenim zaradama i naknadama.
2. Alternativno, sporovi se mogu rešiti i **posredovanjem**.¹⁷⁷ Ovaj postupak je regulisan Zakonom o posredovanju.¹⁷⁸ Napominjemo da ZZD navodi da se posredovanje ili pomirenje može koristiti samo na zahtev podnosioca zahteva.¹⁷⁹ Stoga je obavezno posredovanje zabranjeno. Zakon o posredovanju predviđa da, ako jedna strana zatraži od druge da se uključi u postupak medijacije, a ne dobije odgovor u roku od 15 dana, to će se smatrati odbijanjem da se započne postupak posredovanja.¹⁸⁰
3. U bilo kom trenutku nakon podnošenja zahteva, može se podneti žalba **Inspektoratu za rad** za pitanja iz nadležnosti Inspektorata.¹⁸¹ Ove nadležnosti uključuju i osiguravanje implementacije ZoR.¹⁸² Stoga bi pitanja kao što su neispunjavanje odredbi o jednakom plaćanju ili porodijskom odsustvu bila osnova za žalbu. Odluka o žalbi mora biti donesena u roku od 30 dana. ZoR navodi da Inspektorat za rad donosi disciplinske mere koje proizlaze iz kršenja ZoR, u skladu sa Zakonom o inspekciji rada.¹⁸³ Te disciplinske mere se, pretpostavlja se, odnose na kazne navedene u ZoR-u. Međutim, mnogo važnije za žrtve je dodatno ovlašćenje

¹⁷⁴ LL, čl. 78. Procedura je navedena u Poglavlju IX.

¹⁷⁵ U stavu 2. člana 78. navedeno je da poslodavac ima rok od 15 dana da odluči o podnesenom zahtevu zaposlenog. Međutim, stav 3. navodi da rešenje iz stava 2. mora biti dostavljeno zaposlenom u pisanoj formi u roku od osam dana. Dakle, odredba je nejasna, posebno jer prema članu 79. zaposleni koji ne dobije odgovor u roku iz stava 2. (15 dana), ili je nezadovoljan odgovorom, može pokrenuti radni spor kod nadležnog suda u roku od 30 dana. Čini se da odredba sugerira da zaposlenik može pokrenuti postupak pre nego što dobije pismeni odgovor. Kako je rok za pokretanje postupka kratak, ova neizvesnost je značajna.

¹⁷⁶ ZoR, čl. 80.

¹⁷⁷ ZoR, čl. 81.

¹⁷⁸ Zakon o posredovanju br. 06/L-009, na adresi: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/078A2A69-F572-4826-AC2061937AADD2FA.pdf>.

¹⁷⁹ ZZD, čl. 21.

¹⁸⁰ Zakon o posredovanju, čl. 9.3.

¹⁸¹ ZoR, čl. 82.

¹⁸² Zakon o inspekciji rada br. 2002/9, čl. 2(a), na adresi:

http://www.unmikonline.org/regulations/2003/RE2003_04%20.pdf. Inspektorat rada je takođe zadužen za pružanje tehničkih informacija i saveta poslodavcima i zaposlenima o najefikasnijim načinima poštovanja zakonskih odredbi; obaveštavanje ministra rada i socijalnog staranja ili drugih nadležnih organa o svim nedostacima u važećem zakonu; i savetovanje o pitanjima vezanim za ZoR i zaštitu zaposlenih u slučaju reorganizacije ili restrukturiranja preduzeća.

¹⁸³ ZoR, čl. 83.

Inspektorata da izda pismeno obaveštenje o pronađenim nepravilnostima i da odredi vremenski rok u kom te nepravilnosti moraju biti eliminisane.¹⁸⁴ Naime, Inspektorat ima široka istražna ovlašćenja.¹⁸⁵

Slika 1. Proces podnošenja tužbe prema ZoR



Zakon o zaštiti od diskriminacije i Zakon o rodnoj ravnopravnosti

U skladu sa ZZD-om ili ZRP-om, podnosilac zahteva može podneti zahtev ili IO ili sudovima. Važno je napomenuti da podnošenje žalbe IO nije uslov za podnošenje tužbe sudu.¹⁸⁶

Pojedinac ili grupa lica mogu uložiti žalbu IO.¹⁸⁷ Međutim, da bi se uložila žalba, „redovni” pravni lekovi moraju biti iscrpljeni, uz određene izuzetke.¹⁸⁸ U kontekstu zapošljavanja, ovo sugeriše da se prvo mora pokušati sa postupkom po zahtevu u skladu sa ZoR, ili bilo kojim drugim internim postupkom koji predviđa poslodavac (vidi Skicu 2). Postoji izuzetak ukoliko IO „proceni da su lica pretrpela ozbiljnu štetu ili da u međuvremenu lica mogu pretrpeti veliku štetu koja se ne bi mogla popraviti”.¹⁸⁹ Usluge IO su besplatne.¹⁹⁰ Formalni uslovi prijave i relevantne procedure su detaljno opisani u Zakonu o ombudsmanu i Pravilniku o poslovniku IO.¹⁹¹

Prema ZZD-u, jedno lice ili grupa lica može podneti tužbu sudu.¹⁹² Za podnošenje tužbe sudu postoji rok zastarevanja od pet godina, počev od dana kada je podnosilac tužbe saznao za povredu.¹⁹³ Primenljive proceduralne zaštite su navedene u sledećem odeljku. ZRP predviđa da se postupak može pokrenuti pred nadležnim sudom u skladu sa odredbama ZZD.¹⁹⁴ Stoga se primenjuju isto vremensko ograničenje i zaštita.

Ova procedura stvara anomaliju u zakonu; ako pitanje spada u ZZD ili ZRP, podnosioci zahteva imaju pravo da „preskoče” interne procedure, i da idu direktno na sud; međutim, ako pitanje potpada samo pod ZoR, podnosioci zahteva obično prvo moraju da prate internu

¹⁸⁴ Zakon o inspekciji rada, čl. 5.5(b).

¹⁸⁵ To uključuje slobodan ulazak na bilo koje radno mesto bez prethodne najave, kao i pregled i uzimanje izvoda iz knjiga i dokumenata koje poslodavac mora čuvati u skladu sa Zakonom o radu (Ibid, 5.2[c]).

¹⁸⁶ ZZD, čl. 12.3.

¹⁸⁷ ZZD čl. 12; ZRP čl. 13.

¹⁸⁸ Zakon o ombudsmanu, čl. 22.1.4. Ombudsman može da poništi zahtev da se iscrpe svi pravni lekovi kada smatra da je „beskorisno da podnosilac žalbe pokrene ili nastavi postupak, ili ako proceni da su lica pretrpela ozbiljnu štetu ili u međuvremenu mogu da pretrpe ogromnu štetu koja se možda ne može popraviti.”

¹⁸⁹ Ibid, čl. 22.1.4.

¹⁹⁰ Ibid, čl. 16.12.

¹⁹¹ Uredba o Poslovniku Ombudsmana, br. 02/2016, članovi 33-66, na adresi:

<https://oikrks.org/en/2018/08/20/regulation-br-02-2016-on-pravila-of-procedura-of-the-ombudsman-institucija/>.

¹⁹² ZZD, čl. 13.

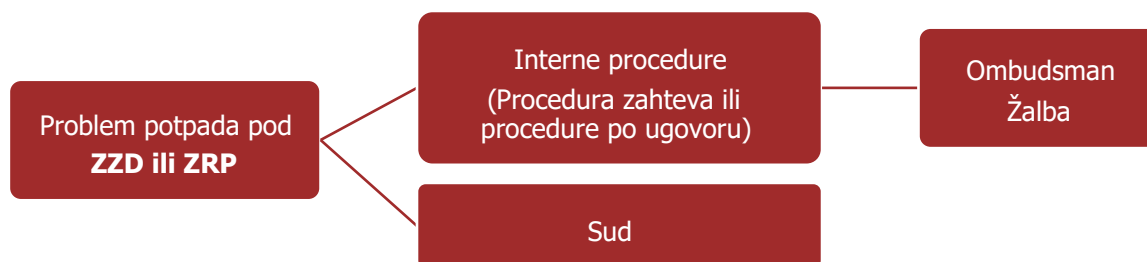
¹⁹³ ZZD, čl. 14.3.

¹⁹⁴ ZRP, čl. 22.1.

proceduru zahteva pre nego što pristupe sudovima.¹⁹⁵ Tako se zakoni preklapaju u odnosu na zapošljavanje, oni takođe imaju značajne razlike,¹⁹⁶ što može uticati na pravni osnov za tužbu, a time i na pristup sudovima.

ZZD predviđa da bi slučajevi diskriminacije trebalo da se rešavaju hitno,¹⁹⁷ a slučajevi u vezi sa zapošljavanjem po zakonu imaju istu prioritetnost. Međutim, u praksi, ne dobija svaki slučaj vezan za rad prioritet, a sudska odlaganja su dobro dokumentovana.¹⁹⁸ Stoga, može biti vremenski i troškovno isplativije rešavati pitanja vansudskim sredstvima, kao kroz Inspektorat za rad, posredovanje ili IO.¹⁹⁹ Sve ovo bi zahtevalo da se prvo preduzmu interne procedure.

Slika 2. Proces podnošenja tužbe prema ZZD ili ZRP



Proceduralne zaštite i pravni lekovi

Proceduralne zaštite prema ZZD jednako važe i za zahteve podnesene sudovima u okviru ZRP ili ZoR.²⁰⁰ Ove zaštite predstavljaju vredne alate koji podržavaju i olakšavaju žalbe osobama koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu pola.

Prvo, ZZD predviđa preokretanje tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije.²⁰¹ Ovo pravilo ima svoje osnove u pravu EU-a.²⁰² To podrazumeva da podnosilac zahteva podnese dovoljno dokaza koji sugerišu da je moglo doći do diskriminatornog tretmana, što pokreće pretpostavku diskriminacije koju tuženi mora pobiti. Pravilo se zasniva na priznavanju činjenice da podnosiocima zahteva može biti posebno teško da dokažu različit tretman na osnovu određene zaštićene karakteristike. Obrazloženje za pravilo je da tuženi poseduje

¹⁹⁵ Član 79 Zakona o Radu navodi: "Svaki zaposleni koji nije zadovoljan odlukom kojom smatra da su mu povređena njegova prava, ili ne dobija odgovor u roku iz člana 78. stav 2. ovog zakona, u tekućem roku od trideset (30) dana može da pokrene radni spor pri nadležnom sudu." Ovo može dati zaposlenima pravo da direktno pokrenu postupak pred sudom bez praćenja interne procedure zahteva

¹⁹⁶ Na primer, kao što je navedeno, ZoR je daleko više specijalizovano za porodijsko odsustvo i prava na jednaku platu, dok se seksualno uznemiravanje rešava samo u okviru ZRP i (u određenoj meri) u okviru ZPD-a.

¹⁹⁷ Čl. 16.9.

¹⁹⁸ „Slučajevi [...] su brojni u kojima zaposleni moraju godinama čekati na konačnu odluku. Troškovi nastali prema zaposlenima, kao i rashodi nastali prema javnim ustanovama ili privatnim kompanijama zbog kašnjenja u Sudu se često zanemaruje od ovih potonjih" (Kosovski demokratski institut, Zaposleni koji nemaju (nikakva) prava, Priština: 2017, str. 27, na: <http://kdi-kosova.org/wp-content/uploads/2017/11/Punetoret-qe-s-kane-te-drejta-ENGINAL.pdf>).

¹⁹⁹ Pri tome, tužilac treba da ima u vidu zakonski rok od pet godina u kome se predmet obraća sudu, ukoliko tužilac želi da koristi sudove.

²⁰⁰ ZoR čl. 5.5 predviđa da se Zakon protiv diskriminacije br. 2004/3 (zamenjen ZZD) direktno primenjuje u okviru radnih odnosa. Kao što je navedeno, ZRP čl. 22.1 predviđa da se postupak može pokrenuti pred nadležnim sudom u skladu sa odredbama ZZD-a.

²⁰¹ ZZD, čl. 20.

²⁰² Direktiva o rasnoj jednakosti (čl. 8), Direktiva o ravnopravnosti pri zapošljavanju (čl. 10), Direktiva o ravnopravnosti polova (preinačena) (čl. 19), Direktiva o rodnom dobrima i uslugama (čl. 9), Direktiva o ravnoteži između posla i privatnog života (čl. 12.1). Ovaj princip je jednako dobro ukorenjen u sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava, koji se na to načelo pozivao u širem smislu u dokazivanju kršenja ljudskih prava.

potrebne informacije da (ne)dokaže tužbu.²⁰³ Važno ograničenje pravila u pravu EU-a je da preokret tereta dokazivanja nije obavezan u kontekstu krivičnog prava,²⁰⁴ zbog višeg standarda dokaza potrebnog za utvrđivanje krivične odgovornosti, osim ako države članice drugačije ne odrede. Državama članicama je dozvoljeno da uvedu povoljnija pravila za tužitelje.

ZZD nudi različite pravne mogućnosti za sud ako se utvrdi diskriminacija. Sud može:

- Zabrani obavljanje radnji kojima se krše pravo podnosioca zahteva ili primorati na otklanjanje svih diskriminatornih radnji;
- Nadoknaditi materijalnu ili nematerijalnu štetu;
- Odrediti privremene mere u skladu sa Zakonom o parničnom postupku (ukoliko smatra da je to neophodno radi otklanjanja rizika od nenadoknadive štete, posebno za teške povrede prava na jednak tretman, ili u cilju sprečavanja nasilja);
- Odrediti kraći rok izvršenja od predviđenog Zakonom o izvršnom postupku; ili Odluku objaviti u medijima.²⁰⁵

“Naknada” uključuje ispravljanje zakonskih povreda i njihovih posledica, kroz vraćanje u pređašnje stanje, odgovarajuću naknadu materijalne i nematerijalne štete ili druge odgovarajuće mere.²⁰⁶ Razmatranje štete bi se trebalo uzeti u obzir u slučaju ozbiljnih oblika diskriminacije. Može se podneti žalba Apelacionom sudu u roku od sedam dana od donošenja prvostepene presude, u skladu sa Zakonom o parničnom postupku.²⁰⁷

Pravni status udruženja primjenjiv na sudske postupke

Udruženja, organizacije i druga pravna lica mogu podržati žalbe u ime podnosilaca prijava u sudskim postupcima ili pri podnošenju žalbe IO, ali samo uz saglasnost, ali samo uz saglasnost podnosioca zahteva.²⁰⁸ Kada se diskriminacija odnosi na grupu ljudi, postoji drugačija procedura za grupnu akciju koju nevladina organizacija ili OI mogu preduzeti u ime grupe.²⁰⁹ Zanimljivo je da za ovu proceduru nije potrebna saglasnost članova grupe.

Zaključak

Zaključak je da pravni i politički okvir koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju i rad na Kosovu deluje relativno sveobuhvatan, posebno imajući u vidu da je veliki deo zakona izrađen u skladu sa pravom EU. Široka zaštita Ustava, podržana obavezom davanja prednosti međunarodnom pravu, možda se može koristiti za traženje zaštite kroz ustavna preispitivanja. Nekoliko posebnih zakona bavi se diskriminacijom zasnovanom na polu u odnosu na rad. Međutim, neharmonični pravni okvir, sa preklapanjem i različitim definicijama i sankcijama, može doprineti značajnoj konfuziji i pravnoj nesigurnosti u sudovima. Potencijal za konfuziju takođe postoji s obzirom na različite moguće postupke za podnošenje tužbe u vezi sa diskriminacijom i radom.

Konkretnije, ZoR ne nudi adekvatnu zaštitu kada se radi o: periodu za dobijanje stalnog ugovora; dodeljivanju zadataka za trudnice; i diskriminaciji u zapošljavanju. Štaviše, fokus ZoR na porodijsko odsustvo može ojačati postojeće rodne norme, potkopati učešće žena u radnoj snazi i služiti kao oblik pravne diskriminacije muškaraca, uzimajući u obzir

²⁰³ Agencija Evropske unije za osnovna prava, Evropski sud za ljudska prava i Savet Evrope, „Priručnik o evropskom pravu protiv diskriminacije”, 2018, str. 232.

²⁰⁴ Ibid, str. 236.

²⁰⁵ ZZD, čl. 16.

²⁰⁶ ZZD, čl. 16.6.

²⁰⁷ ZZD, čl. 16.3.

²⁰⁸ ZZD, čl. 12.4 i 13.2.

²⁰⁹ ZZD, čl. 18.

njihova sada nejednaka prava na očinstvo ili roditeljsko odsustvo. Biće potrebne značajne izmene i dopune kako bi se ZoR uskladio sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, posebno u pogledu očinstva, roditeljskog odsustva i odsustva za nege, kao i prava na zahtev za fleksibilnim radnim aranžmanima. Reforma mora na adekvatan način priznati i zaštititi ekvivalentne druge roditelje, samohrane roditelje, usvojitelje, roditelje i decu sa smetnjama u razvoju. ZZD-u nedostaju: usklađivanje definicija koje se odnose na novčane kazne za prekršaje; jasna definicija seksualnog uznemiravanja u skladu sa Revidiranom direktivom; odredbe koje predviđaju da teški oblici diskriminacije dobijaju veće kazne; i jasnoća u vezi sa postupkom povreda za izricanje sankcija. ZRP ne zabranjuje jasno različite oblike diskriminacije na osnovu pola ili ne nameće sankcije dovoljne za zabranu pojedincima ili poslodavcima da se upuste u diskriminaciju na osnovu pola.

Na Kosovu se može naći štura sudska praksa koja se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad, što objašnjava izostavljanje bilo kakve rasprave o sudskoj praksi u ovom delu. Stoga je teško proceniti funkciju i primenu zakona u praksi. Ipak, pravosudne institucije mogu da se oslone na funkcionisanje pravnog poretka EU da bi lakše razumele nameru zakonodavstva u pogledu funkcionisanja zakona na Kosovu.

SVEST LJUDI I IZVEŠTAVANJE O DISKRIMINACIJI NA OSNOVU RODA

Ovo poglavlje ispituje svest ljudi o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Također nastoji razumeti razloge zašto ljudi mogu ili ne moraju prijaviti rodnu diskriminaciju u vezi sa radom. Nalazi u ovom i sledećem poglavlju se zasnivaju na online anketama sprovedenim 2018. odnosno 2021. godine. Kao što je navedeno u metodologiji, učesnici ankete su sami birali. Ovo je omogućilo pristup osobama koje su možda doživele rodnu diskriminaciju, jer su se mogle javiti i anonimno dati informacije o svojim iskustvima; takve informacije možda nisu bile tako lako dostupne putem ankete domaćinstava od vrata do vrata jer mnoga domaćinstva možda nisu imala zaposlene osobe ili osobe koje bi želele da govore o svojim iskustvima. S

Stoga, online anketa je bila relativno jeftin način prikupljanja korisnih informacija o iskustvima ljudi sa diskriminacijom. Međutim, činjenica da je korišćeno uzorkovanje takve pogodnosti, bez verovatnoće znači da nalazi ankete nisu nužno reprezentativni za opštu populaciju na Kosovu. Osim toga, bilo kakvo povećanje ili smanjenje svesti od 2018. godine ne odražava nužno promene u znanju ili iskustvima unutar celokupne populacije.

I u 2018. i 2021. godini muškarci su ostali nedovoljno zastupljeni među učesnicima istraživanja (33% u 2018. i 25% u 2021. godini). Pored korišćenog uzorka bez verovatnoće, minimalno učešće muškaraca u anketi dodatno ograničava poređenja između znanja i iskustava žena i muškaraca. Odgovori na anketu su raščlanjeni prema polu, a raspravlja se o potencijalnim odnosima između pola i znanja ili iskustva, ali ove razlike nisu nužno generalizovane na opštu populaciju.

Pored toga, čitaoci treba da uzmu u obzir da su u oba istraživanja žene i muškarci sa višim nivoom obrazovanja, sa punim radnim vremenom i iz urbanih sredina previše zastupljeni. Osobe iz manjinskih etničkih grupa su nedovoljno zastupljene. Male veličine uzorka ograničavale su dalju analizu odnosa između pola, socio-demografskih razlika i znanja ili iskustva. Dodatak 1 sadrži dodatne informacije u vezi sa socijalnom i demografskom distribucijom dva uzorka istraživanja.

Uprkos gore navedenim ograničenjima, nalazi bacaju svetlo na znanje i iskustva ljudi sa diskriminacijom na osnovu pola na Kosovu, nudeći značajne kvalitativne indikacije njenog daljeg postojanja.

Svest ljudi o rodno zasnovanoj diskriminaciji

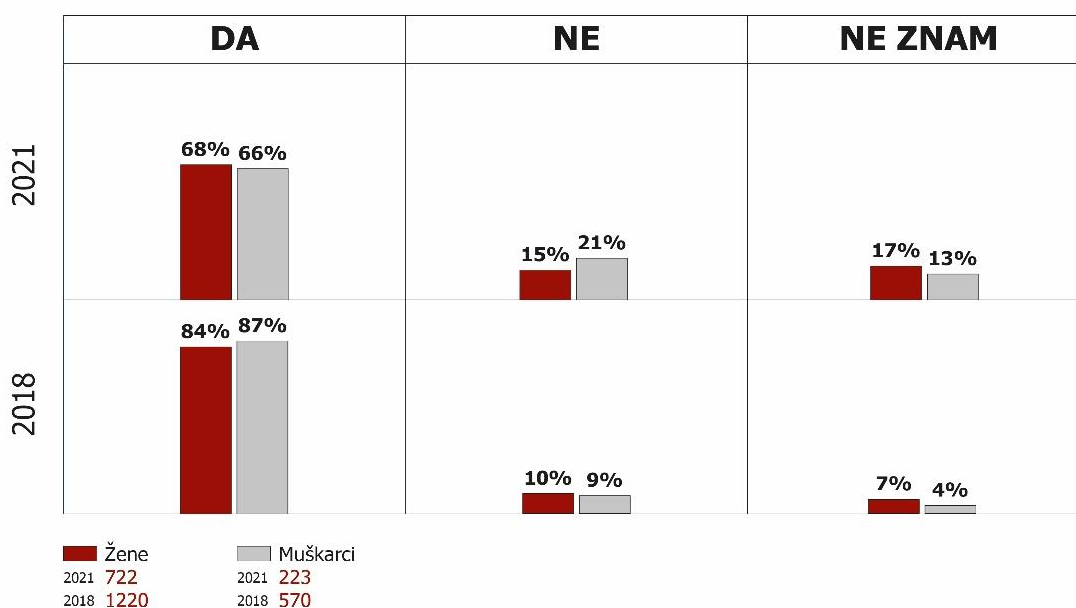
Online ankete sprovedene 2018. i 2021. godine imale su za cilj merenje svesti ljudi o relevantnom zakonskom okviru, procedurama i pravnim lekovima, opisanim u poslednjem poglavlju. Sve u svemu, 85% ispitanika u anketi 2018. godine i 67% u 2021. godini složilo se da je 'diskriminacija nekoga na poslu zato što je žena ili muškarac nezakonita'.¹ Dakle, većina ispitanika je znala da kosovski pravni okvir to reguliše. Kako ovo nije bio reprezentativan uzorak populacije, kao što je objašnjeno u uvodu, može postojati nekoliko razloga za naizgled niže nivoe znanja u 2021. godini, uključujući veličinu uzorka, mogućnost različitog uzorka (npr. različiti ispitanici) i malo drugačije formulacije pitanja u dve ankete, što je moglo uticati na odgovore.²

¹ N = 1,790, 2018; N = 945, 2021.

² U 2021. godini izjava je glasila: „Diskriminacija nekoga na poslu zato što je žena ili muškarac je nezakonita“, dok je 2018. bila „Da li je diskriminacija nekoga na poslu na osnovu spola nezakonita u vašoj zemlji?“.

Postojala je mala razlika između odgovora žena i muškaraca. U 2018. godini je nešto više muškaraca znalo da je diskriminacija zasnovana na polu nezakonita, dok je 2021. godine nešto više žena znalo (vidi Grafikon 1). Uprkos tome, otprilike svaki deseti ispitanik u 2018. godini i 16% u 2021. godini, žene i muškarci, smatra da je diskriminacija legalna. Štaviše, 7% žena i 4% muškaraca nije znalo 2018. godine, a još 13% muškaraca i 17% žena nije znalo 2021. godine. Odnos između saznanja da je diskriminacija nezakonita i starosti bio je statistički značajan, gde je više starijih ispitanika bilo upućenije od mlađih ispitanika; 2018. godine, manje mladih u dobi od 18 do 29 godina znalo je da je diskriminacija nezakonita (79%) nego starijih osoba. Međutim, 2021. godine manje je verovatno da će ispitanici stariji od 50 godina znati da je diskriminacija zasnovana na polu nezakonita, u oba izdanja istraživanja.³

Grafikon 1. Znanje ispitanika/ca o tome da li je "Diskriminacija neke osobe na radnom mestu zato što je žena ili muškarac nezakonita", razvrstano po rodu



Nedavno istraživanje koje je sproveo Evropski centar za manjinska pitanja na Kosovu (ECMI) pokazalo je da i muškarci i žene veruju da su žene više diskriminirane od muškaraca na tržištu rada.⁴ Ispitanici su takođe priznali da se lezbejke, gej, biseksualne, transrodne, interseksualne, kvir i osobe koje se drugačije identifikuju (LGBTIQ+) suočavaju sa marginalizacijom. Zanimljivo je da 55% učesnika ankete smatra da javni sektor koristi pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju pripadnika manjinskih etničkih grupa.⁵

Analiza kvalitativnih odgovora na istraživanje ukazuje na nedovoljno, iako potencijalno poboljšano znanje o tome šta konkretno može predstavljati diskriminaciju zasnovanu na polu. Učesnici koji su naveli da su doživeli rodnu diskriminaciju na poslu dali su detaljne izveštaje o svojim iskustvima. U 2018. godini većina izveštaja se bavila kršenjem radnih prava koja nisu nužno uključivala jake osnove za tvrdnje o diskriminaciji na osnovu pola. Međutim, 2021. godine, neki opisi slučajeva jasno su ukazivali na diskriminaciju zasnovanu na polu, uključujući seksualno uznemiravanje, što ukazuje na povećanje svesti o ovoj temi.

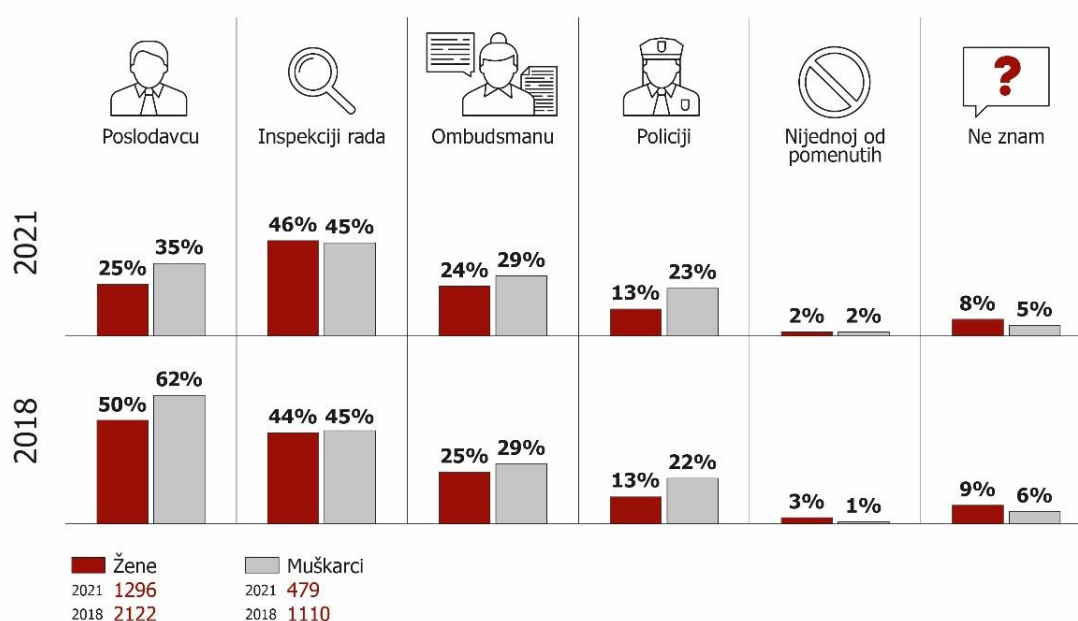
³ N = 1,832, 2018; N = 972, 2021. Naime, veličina uzorka za osobe iz ruralnih područja i iz manjinskih etničkih grupa bila je premala za donošenje zaključaka.

⁴ N = 800, korišćeni uzorci: višestepeni slučajno verovatni uzroci.

⁵ ECMI Kosovo, Percepcije građana o diskriminaciji na radnom mestu ili tržištu rada na Kosovu, 2019. Nisu pravili razliku u pitanju među etničkim grupama.

Što se tiče poznavanja relevantnih institucija, ukoliko dođe do rodne diskriminacije na poslu, većina ispitanika u 2018. godini smatra da to treba prijaviti poslodavcu (50% žena i 62% muškaraca).⁶ U 2021. godini manje žena (25%) i muškaraca (35%) je spominjalo svog poslodavca. U obe godine, oko 45% žena i muškaraca je reklo da diskriminaciju na radu treba prijaviti Inspektoratu rada (vidi Grafikon 2). Otprilike jedna četvrtina ispitanika rekla je da to treba prijaviti OI, a nešto više muškaraca nego žena to stalno navodi. Dok se diskriminacija na osnovu pola možda može prijaviti policiji u retkim prilikama, u skladu sa kosovskim pravnim okvirom, kao što su slučajevi seksualnog uznemiravanja, žene su i dalje manje znale (13%) da mogu prijaviti diskriminaciju policiji nego što jer bio slučaj kod muškaraca (22%/23%). Uopšteno, znanje o tome gde osobe mogu prijaviti diskriminaciju zasnovanu na polu ostalo je nisko u 2021.⁷

Grafikon 2. Kojim institucijama bi trebalo prijaviti rodnu zasnovanu diskriminaciju, prema rodu ispitanika/ca



Slično tome, u drugom istraživanju koje je sproveo ECMI, ispitanici su pominjali Kosovsku policiju i sudove, ali su retko identifikovali institucije poput IO ili mehanizme kod svojih poslodavaca; 87% ispitanika je izjavilo da bi slučaj diskriminacije prijavilo policiji, 23% bi prijavilo sudu, a svega 7% prijavilo bi Inspektoratu rada.⁸

Ovi nalazi ukazuju na kontinuiranu, nedovoljnu svest o tome šta predstavlja rodnu diskriminaciju i kojim institucijama ljudi mogu prijaviti takva kršenja. Ovaj nedostatak svesti i kod žena i kod muškaraca verovatno nastavlja da doprinosi niskom izvještavanju.

⁶ N = 2,151, 2018; N = 1775, 2021.

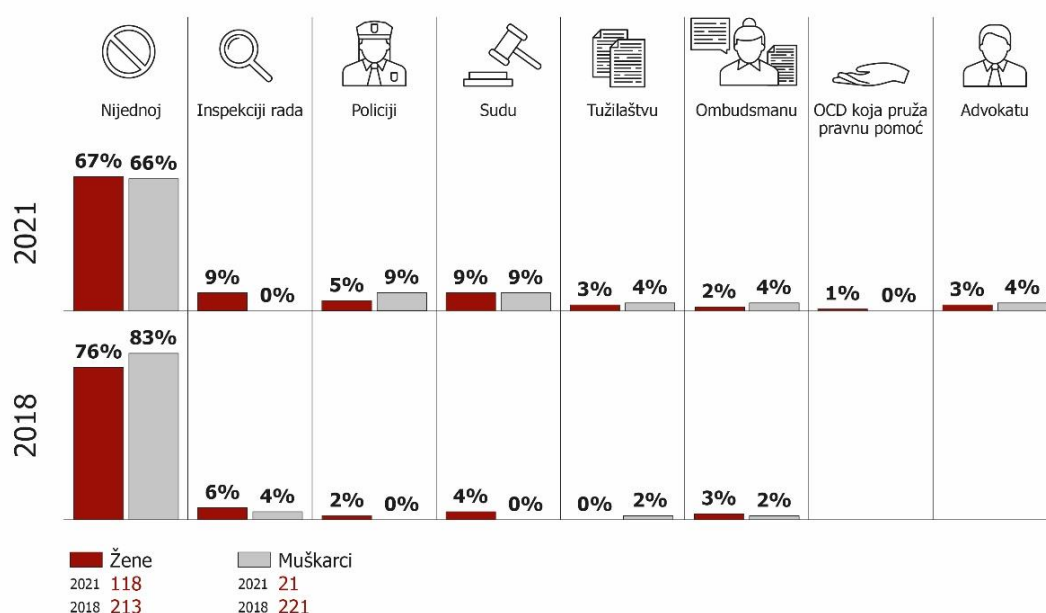
⁷ N = 1855 (1.296 žena, 559 muškaraca).

⁸ ECMI Kosovo, Percepcije građana o diskriminaciji na radnom mestu ili tržištu rada na Kosovu, 2019.

Prijavljivanje diskriminacije na osnovu spola

Online anketa je imala za cilj da proceni u kojoj meri ljudi mogu prijaviti diskriminaciju zasnovanu na polu u vezi sa radom, kao i da analizira zašto ljudi to mogu ili ne moraju prijaviti. Od ispitanika ankete koji su izjavili da su iskusili rodnu diskriminaciju na poslu, većina žena (76% u 2018. godini, 68% u 2021. godini) i muškaraca (83%, 67%) izjavila je da to nije prijavila nijednoj instituciji (Grafikon 3).¹

Grafikon 3. Kojim institucijama su ispitanici/e prijavili/e rodnu zasnovanu diskriminaciju, prema rodu ispitanika/ca



Od onih koji su to prijavili, najviše žena (14 u 2018. i 11 u 2021. godini) i muškaraca (dva u 2018. i 11 u 2021. godini) javilo se Inspektoratu rada. Možda ovo nije iznenađujuće s obzirom na gore navedene nalaze da je više ispitanika znalo za ulogu Inspektorata rada nego uloge drugih institucija u rešavanju rodno zasnovane diskriminacije na poslu. Među ispitanicima ankete, samo devet žena 2018. i 11 2021. godine, a samo dva muškarca 2021. godine pokrenula su slučajeve pred sudom. Kao specifičan oblik rodne diskriminacije, nekoliko ispitanika u anketi je reklo da su doživjeli seksualno uznemiravanje na poslu: 337 u 2018. i 164 u 2021. godini. Kao što Grafikon 4 ilustruje, većina žena i muškaraca ispitanika koji su iskusili seksualno uznemiravanje rekla je prijateljici, kolegici, ili članu porodice.²

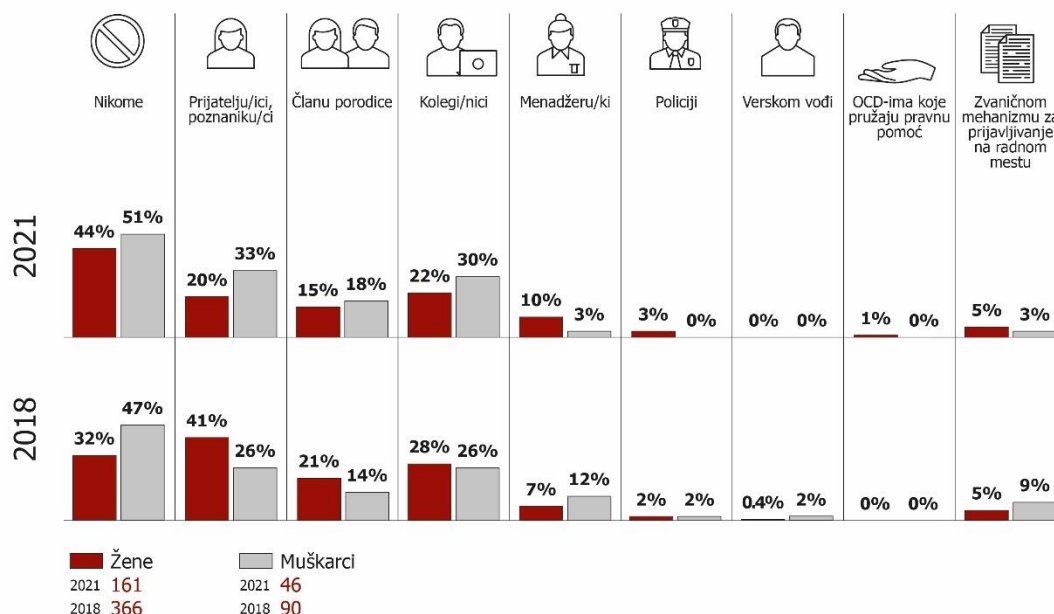
“Ljudi nisu dovoljno svesni svojih prava da podnose slučajeve na sudu.

- Žena sudija, Đakovica, 2018

¹ N = 456, 2018. Ispitanici u intervjuu, posebno sudije i predstavnici sindikata, potvrdili su nalaz da zaposleni oklevaju da prijave diskriminaciju zasnovanu na polu (intervjui MŽK-a, 2018); N = 139, 2021

² Žene N = 366, Muškarci N = 90, 2018; Žene N = 161, Muškarci N = 46, 2021.

Grafikon 4. Kome su ispitanici/e prijavili/e seksualno uznemiravanje, prema rodu



Za nekoliko žena koje su prijavile seksualno uznemiravanje, one su obavestile svog menadžera (7% u 2018., 10% u 2021. godini), osobu u službenom mehanizmu za prijavu na svom radnom mestu (5%, 5%) ili policiju (2%, 4%). Slično, nekoliko ispitanika u anketi muškaraca je reklo svojim menadžerima (12%, 3%) ili osobama koje imaju službene mehanizme izveštavanja na svojim radnim mestima (9%, 3%). Otprilike jedna trećina žena u 2018. godini i 44% u 2021. godini, a polovina muškaraca nikome nije rekla o seksualnom uznemiravanju koje su doživjeli.

Slično, istraživanje MŽK-a iz 2016. pokazalo je da je samo 4% svih osoba koje su doživele seksualno uznemiravanje to ikada prijavilo vlastima.³ Ovo je zabrinjavajuće jer sugerira da bi neprijavljeno seksualno uznemiravanje na poslu moglo biti prilično rašireno.

Na pitanje zašto seksualno uznemiravanje nisu prijavili institucijama, muškarci su odgovarali da „ne žele“ (45% u 2018. i 47% u 2021. godini); manje žena (26%, 31%) je ovo reklo (vidi Grafikon 5).⁴ I žene (58%, 35%) i muškarci (42%, 41%) smatraju da „moraju sami da se pobrinu za to“. Samim tim, otprilike jedna od pet žena i muškaraca nije prijavila uznemiravanje jer su se „osetili posramljenim“. Žene (21%, 8%) i muškarci (13%, 29%) takođe nisu prijavili ovu pojavu zbog straha od gubitka posla.

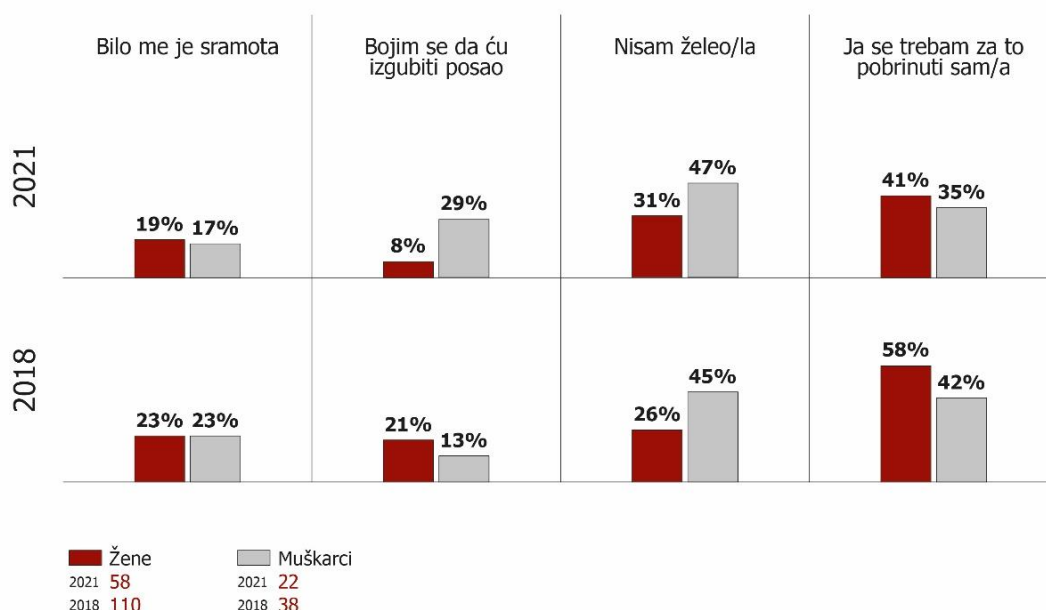
“ Video sam nekoliko slučajeva kada je moj nadređeni seksualno uznemiravao radnike. Znam za sve slučajeve, ali oni nerado govore jer su u braku i boje se da će biti gore.

- Čovek, Gnjilane, 2021

³ MŽK, Seksualno uznemiravanje na Kosovu, Priština: MŽK, 2016, str. 4, u: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>.

⁴ N = 148, 2018; N = 80, 2021.

Grafikon 5. Razlozi zbog kojih nije prijavljeno seksualno uznemiravanje na radnom mestu, prema rodu



U drugom istraživanju koje je 2021. objavila Inicijativa za stabilnost Kosova (IKS), otprilike 30% žena koje su doživele diskriminaciju na osnovu pola, gde su iskusile neki oblik seksualnog uznemiravanja na poslu.⁵ Preko 80% žena je odgovorilo da nisu podnele prijave, uglavnom zato što su mislile da slučaj neće biti rešen i da će se uznemiravanje nastaviti. Ispitanici su mislili da će se više verovati izvršiocu, koji je obično na višem položaju, nego njima. Nedovoljno izveštavanje se može delimično pripisati krhkoj ekonomskoj situaciji na Kosovu; ljudi koji se plaše gubitka posla mogu trpeti diskriminatorne uslove rada.⁶ Štaviše, to je 2021. godine izjavio predstavnik privredne komore kada se seksualno uznemiravanje dogodi na radnom mestu, žene umesto da ga prijave, imaju tendenciju da to sakriju jer ne znaju kako to dokazati i obično na kraju daju otkaz na tom radnom mestu. "Slučajevi koje znam nikada nisu prijavili seksualno uznemiravanje jer nisu znali kako to dokazati. Obično je reč protiv reči. Kada dođe do uznemiravanja, to se tek treba prijaviti jer nema rešenja, a u nekim slučajevima ljudi napuštaju posao".

Predstavnici različitih institucija intervjuisani tokom ovog istraživanja su se tokom vremena dosledno slagali da malo ljudi prijavljuje diskriminaciju na osnovu pola institucijama zbog straha od gubitka posla;⁷ zbog nedovoljne svesti o diskriminaciji i radnim pravima; opšte obeshrabrenje zbog dugih birokratskih procedura u nadležnim institucijama; poteškoće u dokumentovanju slučajeva diskriminacije; i strah da će anonimnost biti narušena.

“Diskriminacija se dešava svuda, ali ljudi je ne prijavljuju. Za svoj posao žrtvuju sve.

- Žena policajka, Uroševac, 2018

⁵ Shaipi, K., za IKS, *Biti žena na tržištu rada*, 2021, N = 500, slučajni uzorak.

⁶ Ovo je bio ponavljajući odgovor intervjuisanih policajaca (intervjui MŽK-a, 2018).

⁷ Ovo je bila tema koja se ponavlja među različitim ispitanicima iz institucija (intervjui MŽK-a, 2018. i 2021.).

Zaključak

Uopšteno govoreći, većina ispitanika žena i muškaraca je svesna da je diskriminacija na osnovu pola nezakonita na Kosovu. Većina je smatrala da takvu diskriminaciju treba prijaviti poslodavcu 2018. godine, dok je više njih 2021. godine izjavilo da bi to trebalo prijaviti Inspektoratu rada. Sve u svemu, čini se da nema značajnih razlika u svesti u 2021. u odnosu na 2018. godinu, osim što je više ljudi identifikovalo Inspektorat rada kao relevantan mehanizam za prijavu rodno zasnovane diskriminacije u 2021. godini nego ranije. Svest o tome koje se institucije bave slučajevima diskriminacije zasnovane na polu je ostala minimalna. Niska svest može biti faktor koji doprinosi minimalnom izveštavanju relevantnih institucija. Drugi stalni faktori mogu uključivati zabrinutost zbog anonimnosti, strah od gubitka posla, duge birokratske procedure i poteškoće u dokumentovanju slučajeva.

RASPROSTRANJENOST I ISKUSTVA SA DISKRIMINACIJOM

Imajući u vidu da mnogi slučajevi rodno zasnovane diskriminacije nisu prijavljeni, ne može se utvrditi njihova precizna rasprostranjenost. Zbog toga, ovo istraživanje je proizašlo iz mešovitih metoda i izvora podataka u istraživanju koliko je slučajeva rodno zasnovane diskriminacije koji su se desili na radnom mestu prijavljeno različitim institucijama. Pored ispitivanja podataka koje prikupljaju razne institucije, ovaj odeljak se bazira na online anketi i intervjuima sa različitim akterima u cilju boljeg razumevanja iskustava ljudi sa različitim oblicima rodne diskriminacije na Kosovu. Prvo se iznose opšti nalazi u vezi sa rasprostranjenosti rodne diskriminacije u radu. Zatim se ispituje moguća diskriminacija ljudi na osnovu zaštićenih osnova koje su prethodno navedene u Pravnoj analizi. Na kraju, razmatraju se i različiti oblici rodne diskriminacije koji su vezani za rad.

Opšti nalazi u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola

U 2017. godini istraživanje Instituta Riinvest pokazalo je da je više od jedne od deset ispitanih zaposlenih žena doživelo diskriminaciju na poslu na osnovu spola.¹ Istraživanje MŽK-a iz 2018. pružilo je dodatne dokaze da takva diskriminacija postoji. Među ispitanicima onlajn ankete, 28% žena u 2018. i 23% u 2021. godini, kao i 11% muškaraca u 2018. i 12% u 2021. godini je izjavilo da su iskusili diskriminaciju zasnovanu na polu na poslu. Najjači prediktor verovatnoće da budete diskriminirani je rod.² Šanse da dožive rodnu diskriminaciju na poslu bile su 2,8 puta veće za žene nego za muškarce u 2018. godini. U 2021. godini je i dalje bila dva puta veća verovatnoća da će žene doživeti diskriminaciju na osnovu pola nego muškarci. Činilo se da je još jedna anketa potvrdila nalaze MŽK-ove ankete, gde je 60% ispitanika navelo svoje mišljenje da se žene suočavaju sa više diskriminacije od muškaraca na tržištu rada.³

Dok su šanse da dožive diskriminaciju na osnovu pola bile dva puta veće za radnike u privatnom sektoru nego za one koji rade u javnom sektoru u 2018. godini, 2021. godine se ta razlika naizgled smanjila na samo 3%. Dakle, postoje dokazi da je došlo do diskriminacije i u privatnom sektoru i u javnoj upravi ili vladi. Osobe u dobi od 40 do 49 godina i pojedinci koji primaju manje od 300 eura mesečne plate takođe su izgleda bili u većoj opasnosti od takve diskriminacije u 2018. godini. U međuvremenu, 2021. godine osobe s neto platom između 300 i 500 eura su najverovatnije doživele rodno zasnovanu diskriminaciju, a žene su češće od muškaraca imale zaradu u ovoj kategoriji plata. Činilo se da je verovatnoća da će doživeti rodnu diskriminaciju na poslu veća za osobe sa visokim obrazovanjem, kao što je magistarska ili doktorska diploma u 2018. godini. Međutim, to se moglo pripisati tome što su obrazovaniji ispitanici bolje prepoznali različite oblike seksualnog uznemiravanja. Zanimljivo je da je

¹ Institut Riinvest, *Žene u radnoj snazi: Analiza uslova radne snage za žene na Kosovu*, Priština: 2017, str. 9, u: https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.

² Istraživači su koristili logističku regresiju kako bi testirali da li je verovatnoća doživljavanja rodno zasnovane diskriminacije na poslu određena polom, starosnom kategorijom, obrazovnim nivoom, trenutnom zaposlenošću i mesečnom platom. Model je značajan $\chi^2(22) = 66.476$, $p = .000$, i objašnjava između 6 (Cox & Snell $R^2 = .065$) i 10 (Nagelkerke $R^2 = .108$) posto varijanse. Hosmer i Lemeshowov test je beznačajan $\chi^2(8) = 9.477$, $r = .304$, što dodatno potvrđuje uklapanje modela.

³ Abazi Morina, L., & Delibashzade, R., za Demokraciju za razvoj, *Neaktivnost žena na tržištu rada. Faktori koji ometaju učešće žena na tržištu rada*, 2017.

istraživanje 2021. godine pokazalo da su ljudi sa srednjom školom ili stručnom spremom češće doživjeli diskriminaciju na osnovu pola.⁴

Što se tiče geografske lokacije, činilo se da je diskriminacija na osnovu pola u 2018. godini preovlađujuća u glavnom gradu, Prištini, nego u drugim gradovima. Svaki četvrti ispitanik (25%) koji živi u Prištini doživeo je rodnu diskriminaciju na poslu, u poređenju sa 18% onih koji žive u drugim gradovima. Dok je uzorak ispitanika koji žive u ruralnim područjima bio neuverljivo mali, jedna trećina njih je izjavila da doživljava rodnu diskriminaciju na poslu. Nasuprot tome, 2021. godine nešto veći procenat ljudi koji žive u ruralnim područjima (22%) naveo je da su doživeli diskriminaciju na osnovu pola nego ljudi iz urbanih područja (20%).

Opet, ovi nalazi nisu zasnovani na slučajnom uzorku i stoga se ne mogu generalizirati kao reprezentativni za populaciju. Međutim, kvalitativno, oni ukazuju na to da se diskriminacija po osnovu pola nastavila na Kosovu. Štaviše, ako su ispitane žene koje su generalno bile više obrazovane, urbane i zaposlene od žena u opštoj populaciji doživele rodnu diskriminaciju u ovoj meri, može se samo zamisliti u kojoj su se meri žene na nesigurnijim pozicijama (npr. rade neformalno, manje obrazovane) možda suočavale sa diskriminacijom na osnovu pola, ali nisu znali gde i kako to prijaviti i možda nisu odgovorili na ovu internetsku anketu. Odnosno, diskriminacija na osnovu pola može biti šire rasprostranjena nego što je to skromno istraživanje pokazalo.

Institucionalni podaci

MŽK je takođe poslala zvanične zahteve za podatke IO, Uniji nezavisnih sindikata na Kosovu, Inspektoratu rada, policiji i sudovima. Činilo se da u 2018. godini nijedna od navedenih nije održavala relevantne podatke.

Policija je tada slala sveukupnu statistiku o slučajevima seksualnog uznemiravanja i seksualnog zlostavljanja od 2008. do 2018. godine. Međutim, policija nije imala na raspolaganju lokaciju na kojoj su se ti slučajevi dogodili, pa je bilo nejasno da li se radi o uznemiravanju na poslu. Kada su traženi isti podaci za period 2018-2020, održavanje podataka je poboljšano. Policija je izvestila da je imala tri slučaja seksualnog uznemiravanja žena na poslu u 2018. godini, jedan slučaj u 2019. godini i tri slučaja u 2020. godini. Policija je imala i jedan slučaj diskriminacije u vezi sa napredovanjem, u kojem je žena bila žrtva 2020. godine. Prema navodima policije, u ovom periodu nije im prijavljena nikakva druga vrsta diskriminacije. Kako ranije nisu prikupljeni jasni podaci, ne mogu se izvući zaključci o promjenama u učestalosti prijavljivanja takvih slučajeva policiji. Kako god, poboljšanja policije u prikupljanju i održavanju ovih podataka mogu olakšati praćenje promena u izveštavanju koje se mogu dogoditi u budućnosti. Može se uočiti i činjenica da su samo žene prijavile ove zločine.

IO, Savez samostalnih sindikata na Kosovu i Inspektorat rada nisu posjedovali podatke razvrstane po polu i zakonskim članovima relevantnim za rodnu diskriminaciju od 2017. godine. Kada je ponovo zatraženo 2021. godine, baza podataka OI još uvek nije omogućila obradu takvih specifičnih podataka, iako su zvaničnici rekli da im projekat koji finansira EU pomaže u ažuriranju njihove baze podataka. Trenutno su mogli dati samo ukupan broj primljenih pritužbi u vezi sa diskriminacijom, podeljen po polu,⁵ ali ne i sadržaj tužbi ili koliko tužbi uključuje rodnu diskriminaciju.

Tužilaštvo je počelo da koristi Sistem informativnog upravljanja predmetima (SMIL) još 2018. godine, ali u 2021. godini još nije raspolagalo podacima koji su razvrstani po polu niti o lokaciji na kojoj se zločin dogodio, kao što je radno mesto. Ni sudovi još nisu imali takve podatke.

⁴ N = 743 (110 srednjih ili stručnih, od kojih je 28 odgovorilo sa da; 288 diploma, od kojih je 65 reklo da; 345 magistarskih ili doktorskih studija od kojih je 77 reklo da)

⁵ Ukupno, u 2018. godini, IO je primio žalbe od 1459 muškaraca i 527 žena; 2019. godine 1464 muškaraca i 550 žena; i 2020. godine 1016 muškaraca i 403 žena.

Iako su se ove institucije koje imaju zakonsku odgovornost za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije na poslu možda susrele sa takvim slučajevima, kvalitativni intervjui sa predstavnicima ovih institucija sugeriraju da se još uvek vrlo malo njih susrelo sa takvim slučajevima.⁶ Od nekoliko slučajeva koje su videli, ovi su uglavnom uključivali žene.

Diskriminacija zasnovana na specifičnim zaštićenim osnovama

Pravna analiza je opisala različite zaštićene osnove prema kojima pravni okvir može štititi pojedince od rodne diskriminacije vezane za rad. Ovaj odeljak razmatra iskustva zaštićenih osoba sa različitim sposobnostima; lezbejke, gejeve, biseksualne, transrodne, interseksualne, osobe koje se drugačije i različito identifikuju (LGBTIQ+) i pojedince/ke iz različitih manjinskih etničkih grupa.

Rodno zasnovana diskriminacija osoba s različitim sposobnostima

Kosovski zakon uključuje afirmativne mere za zapošljavanje osoba sa različitim sposobnostima; državne institucije, poslodavci u privatnom sektoru i organizacije civilnog društva (OCD) moraju zaposliti najmanje jednu osobu različitih sposobnosti na svakih 50 zaposlenih koje imaju.⁷ Međutim, činjenica da se ovaj zakon ne primenjuje u praksi bila je česta tema među predstavnicima OCD koji rade sa ljudima različitih sposobnosti tokom 2018. i 2021. godine. Predstavnik OCD je rekao da poslodavci jako dobro poznaju ovaj zakon, ali da se ne trude da ga implementiraju. „Posebno u privatnom sektoru treba da postoje posebne mere, na primer, da se oslobode poreza oni koji poštuju ovaj zakon“, rekla je ona.⁸

Predstavnici organizacija civilnog društva dosledno su navodili da je veoma mali broj ljudi sa različitim sposobnostima zaposlen, posebno žena. Na primer, 2018. godine, u regionu Gjakovë/Đakovica, od 668 poznatih osoba različitih sposobnosti koje su radno sposobne, samo 14 (dve žene) zaposleno je u opštinskim javnim ustanovama, dok je četiri (jedna žena i tri muškarca) zaposleno u OCD, prvenstveno u organizacijama koje rade sa ljudima različitih sposobnosti.⁹ Vrlo malo njih je radilo u privatnim preduzećima, a oni su uglavnom bili u vlasništvu njihovih porodica. U Gjilan/Gnjilanu, od otprilike 1.160 poznatih osoba sa različitim radnim sposobnostima, samo oko 20 je bilo zaposleno u 2018. godini, prvenstveno muškaraca koji rade u privatnom sektoru.¹⁰

“

Većina osoba sa različitim sposobnostima koje su zaposlene u opštini Uroševac su muškarci.

- Predstavnica HandiKOS-a, Uroševac, 2018

S obzirom na nisku stopu zaposlenosti osoba sa različitim sposobnostima i ograničen broj pristiglih odgovora na anketu, bilo je teško proceniti u kojoj meri su se suočavale s diskriminacijom na poslu.¹¹ Međutim, diskriminacija, uključujući i na osnovu pola, može ih sprečiti da osiguraju posao.¹² OCD koje rade sa ljudima sa različitim sposobnostima kažu da

⁶ Ovo je bio trend koji se ponavlja među ispitanicima u različitim institucijama (intervjui MŽK-a, 2018. i 2021.). Za više informacija od institucija, pogledajte sledeće poglavlje.

⁷ Skupština Republike Kosovo, Zakon o stručnoj osposobljenosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, br. 03/L-019, čl. 12, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2620>.

⁸ Intervju MŽK sa OCD koja predstavlja ljude sa različitim sposobnostima, Priština, februar 2021.

⁹ Istraživanje HandiKOS-a u Gjakovë/Đakovici (intervju MŽK-a, oktobar 2018).

¹⁰ Intervju MŽK-a sa OCD koja predstavlja ljude sa različitim sposobnostima, Gnjilane, novembar 2018.

¹¹ Od ispitanika u anketi, 10% je navelo da sebe smatra osobama sa različitim sposobnostima u 2018. godini, a 6% u 2021. godini.

¹² Intervjui i fokus grupe vođeni sa osobama različitih sposobnosti potvrđuju ove nalaze, sugerišući da zapošljavanje osoba s različitim sposobnostima ostaje izazovno. Nalazi sugerišu da kompanije na Kosovu ne

većina slučajeva koje čuju uključuje diskriminaciju pri zapošljavanju, uprkos tome što kandidati imaju odgovarajuće kvalifikacije, kao i diskriminaciju u napredovanju. Ispitanici su imali nekoliko konkretnih primera diskriminacije eksplicitno zasnovane na polu; umesto toga, oni su imali tendenciju da govore uopšteno o diskriminaciji osoba s različitim sposobnostima zbog njihovih sposobnosti. Međutim, ispitanici su dosledno primećivali da se žene sa različitim sposobnostima suočavaju sa diskriminacijom zbog svog pola i sposobnosti. Na primer, osoba s različitim sposobnostima podelila je svoje lično iskustvo da nije bila zaposlena na različitim pozicijama. Štaviše, rekla je da mali broj oglasa za posao podstiče žene sa različitim sposobnostima da se prijave.¹³

U 2021. godini, neki zvaničnici u institucijama rekli su da su videli poboljšanja, ali da zabrinutost i dalje ostale. Ponavljana tema među više predstavnika različitih institucija bila je da njihova institucija nije implementirala pomenuti Zakon o osobama sa invaliditetom jer nijedna osoba sa vidljivim invaliditetom trenutno nije radila na njihovim radnim mestima.¹⁴ Prema zakonu, na svakih 50 zaposlenih na random mestu treba da bude najmanje jedna osoba sa invaliditetom, ali to nije bila praksa. Predstavnici OCD su takođe naveli da javne institucije ne sprovode postojeće zakone.

U međuvremenu, predstavnica OCD je 2021. godine primijetila da je svedočila višestrukoj diskriminaciji: „Vidim ljude koji su bili dvaput diskriminirani: zato što su ljudi različitih sposobnosti i zato što pripadaju LGBTIQ+ zajednici“, rekla je ona.¹⁵ Međutim, ovakvi slučajevi nisu prijavljeni nadležnim institucijama, rekla je ona, prvenstveno zbog straha od predrasuda društva. Slično, rekla je, kada su ljudi sa različitim sposobnostima ostali bez posla tokom pandemije COVID-19, nisu to prijavili zbog straha od potencijalnih posledica i/ili nedostatka znanja gde bi mogli prijaviti takve slučajeve.

Štaviše, konkretan slučaj očigledne diskriminacije pomenio je predstavnik OCD, rekavši da je „u privatnoj kompaniji [poslodavac] rekao da će [zaposleniku sa invaliditetom] dati punu platu, samo da ne dođe na posao jer oni oštetilo bi imidž [kompanije].“¹⁶ Predstavnik OCD nije naveo šta se dogodilo sa slučajem. Institucije se još 2021. godine nisu mogle pozvati ni na jedno

“ Jedna privatna kompanija nam je rekla da će [osobi sa invaliditetom] isplatiti platu, ali da se ne pojavljuje jer bi to uništilo imidž kompanije.

- Predstavnik OCD, 2021

iskustvo u tretiranju slučaja višestruke diskriminacije koja uključuje osobe različitih sposobnosti koje se suočavaju sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa radom.

Ukratko, kvalitativni dokazi i individualna iskustva koja su posmatrale OCD sugerišu da rodno zasnovana diskriminacija verovatno utiče na osobe sa različitim sposobnostima i da žene sa različitim sposobnostima mogu biti podložnije takvoj diskriminaciji. Međutim, nedovoljno znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji i načinu prijavljivanja, zajedno sa strahom od prijavljivanja, znače da nijedan poznati slučaj nije prijavljen institucijama.

Rodno zasnovana diskriminacija LGBTI osoba

Prema The Headhunter Kosovo, 2018. godine, 95% od 65 kompanija koje su učestvovala u njihovom istraživanju izjavilo je da imaju politiku nediskriminacije i jednakih

obezbeđuju ljudima sa različitim sposobnostima odgovarajuća okruženja u kojima mogu da rade, iako se ne raspravlja o bilo kakvim polnim razlikama (IMPAQ International za USAID Kosovo, Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment, Priština: 2018, str. 52, na adresi:

<https://www.edulinks.org/sites/default/files/media/file/Gender-LGBTI-PWD%20assessment%20Kosovo%202018.pdf>).

¹³ Intervju MŽK-a sa predstavnicom HandiKOS-a, Priština, oktobar 2018.

¹⁴ Zakon br. 03/L-019, član 12.2. Intervju MŽK-a, 2021.

¹⁵ Intervju MŽK-a sa predstavnicom žena, Đakovica, februar 2021.

¹⁶ Intervju MŽK sa predstavnikom OCD, žena, Gnjilane, 2021.

mogućnosti.¹⁷ Međutim, na pitanje da li su ove politike specifične za 'LGBTIQ i srodni status', 43% kompanija je izjavilo da njihove politike uključuju samo rodni identitet, 32% nije imalo takve relevantne pojmove, a samo 22% je imalo politike koje uključuju pitanja vezana za LGBTI i srodni status.¹⁸ Štaviše, samo 6% kompanija je navelo da obučava svoje menadžere ljudskih resursa ili druge slične osobe o nediskriminaciji i jednakim mogućnostima, za sprovođenje svojih politika.¹⁹ Ovo sugerise da iako takve politike postoje, ljudima možda nedostaju znanje i kapaciteti da ih implementiraju u praksi.

U istraživanju javnog mnjenja LGBTI iz 2015. godine, osobe koje identifikuju LGBTI su upitane „u kojoj oblasti su LGBTI osobe najčešće izložene diskriminaciji?“. Najviše se spominje zapošljavanje, obrazovanje i profesionalni razvoj.²⁰ Intervjui MŽK-a u 2018. i 2021. godini potvrdili su da se diskriminacija na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije javlja na tržištu rada.²¹ LGBTI aktivisti kažu da se svake godine susreću s nekoliko takvih slučajeva, uključujući otpuštanje i seksualno uznemiravanje, prvenstveno u sektoru usluga. Na primer, u jednom slučaju koji je evidentirao IMPAQ, poslodavac iz privatnog sektora je odmah raskinuo ugovor o radu nakon što je saznao da je zaposlenik homoseksualac.²² U međuvremenu, gej muškarci su izjavili da se suočavaju sa diskriminacijom pri zapošljavanju, boreći se da se zaposle kao konobari

“Ljudi koji izgledaju ženstvenije ne uklapaju se u stereotipno "muški" imidž konobara.

- Citirano prema IMPAQ, 2018

jer „ljudi koji izgledaju ženstvenije ne odgovaraju stereotipnoj 'muškoj' slici konobara“.²³ Ova diskriminacija zasnovana na rodnim stereotipima pogađa muškarce više nego žene, rekli su LGBTI ispitanici, jer se „lezbejke koje izgledaju „muževnije“ lakše mogu zaposliti kao konobarice nego gej muškarci, jer ih ljudi doživljavaju kao „kul“ i „tvrde“. U međuvremenu, među ispitanicima u onlajn anketi MŽK-a 2018. godine, 18 osoba (16 žena i dva muškarca) je reklo da ih poslodavci nisu promovisali zbog njihove seksualne orijentacije. Predstavnici OCD koje rade na LGBTI²⁴ prava na Kosovu su rekli da nisu preduzete nikakve konkretne radnje za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije LGBTI osoba. To je delom zbog toga što LGBTI osobe ne prijavljuju diskriminaciju zasnovanu na polu kada se to dešava. „Ljudi to ne prijavljuju jer je diskriminacija veoma sofisticirana, pa nisu svesni da su diskriminisani zbog svog rodnog identiteta ili seksualne orijentacije“, rekla je predstavnica OCD.²⁵

Predstavnici LGBTI OCD su 2021. godine rekli da je malo LGBTI osoba zaposleno. Štaviše, predstavnica LGBTI organizacije rekla je da su poslodavci postali svesniji diskriminacije, pa bolje skrivaju svoje postupke. „Vrlo je problematično dokazati da ste bili diskriminisani. Osećaš to. Vidite to. Primećujete to, ali nema načina da se to dokaže“, rekao je.

¹⁷ The Headhunter, Indeks ravnopravnosti pri zapošljavanju LGBTIQ: Nalazi godišnjeg izveštaja 2018, Kosovo: 2018, str. 15, u:

http://headhunter.al/uploads/files/2018/June/11/LGBTIQ_Index_Report_Kosovo_2018_English_version1528722989.pdf.

¹⁸ Ibid., str. 16.

¹⁹ Ibid., str. 19.

²⁰ Nacionalni demokratski institut et. al., LGBTI ispitivanje javnog mnjenja Zapadni Balkan, 2015, str. 14, u:

<https://www.lgbtiera.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>.

²¹ Intervjui MŽK-a sa dva predstavnika OCD koje rade sa LGBTQIA zajednicom, Priština, oktobar 2018. i april 2021.; i IMPAQ International za USAID Kosovo, 2018.

²² Ovaj slučaj je podnet Inspektoratu rada i OI (u IMPAQ International za USAID Kosovo, Procena roda, LGBTI i osoba sa invaliditetom, str. 39).

²³ Ibid.

²⁴ MŽK koristi ovaj akronim jer se najčešće koristi među organizacijama da opiše sa kim rade na Kosovu. Ovaj izraz ne poriče da se drugi ljudi mogu identifikovati drugačije od LGBTI; oni i dalje zaslužuju ista prava.

²⁵ Intervju MŽK sa predstavnikom OCD koji radi na LGBTI pitanjima, Priština, oktobar 2018.

“Pogotovo sada kada poslodavci znaju kako izbeći direktnu diskriminaciju.”²⁶ Malo ljudi ikada tuži poslodavce, s obzirom na duge procedure. Jedan predstavnik je objasnio:

Veliki deo [zajednice] nije svestan. Jednoj osobi je rečeno: „Ti si peder.”²⁷ Mi ne zapošljavamo pedere. Odlazi odavde.” [...] mi smo ovaj slučaj podneli IO. Hteli smo da nastavimo sa sudskim postupkom, ali on [oštećena strana] nije hteo. To je nešto što se često dešava jer se ljudi zasite dugih sudskih procedura. Ponekad je potrebno godinu, dve ili tri godine, a ljudi jednostavno ne žele da se bave time.²⁸

Tokom pandemije COVID-19, ispitanik je također rekao da su poslodavci koristili ekonomske poteškoće da opravdaju otpuštanje LGBTIQ+ radnika. “Imali su priliku da se reše [LGBTIQ+] radnika kroz smanjenje osoblja,”²⁹ rekao je. Međutim, ovi slučajevi ostaju neprijavljeni; nijedna institucija nije rekla da se bavila takvim slučajevima.

Navodno, nedovoljna svest o njihovim pravima, strah od gubitka posla i nedostatak poverenja u institucije i dalje doprinose neprijavlivanju među LGBTIQ+ osobama.³⁰

Dakle, ukratko, iako postoje dokazi da su LGBTIQ+ osobe nastavile da se suočavaju sa diskriminacijom na osnovu pola u pogledu zapošljavanja i nalaženja posla, takvi slučajevi višestruke diskriminacije ostali su neprijavljeni.

“Ljudima nije dozvoljeno da govore o svojoj seksualnoj orijentaciji; društvo ih odbacuje. Zamislite njihov položaj kada je u pitanju zapošljavanje.

- Predstavnik OCD, Severna Mitrovica, 2018

Rodno zasnovana diskriminacija manjinskih etničkih grupa

Samo nekoliko ispitanika (4% žena i 5% muškaraca) reklo je da su bili diskriminirani na osnovu svoje etničke pripadnosti u 2018. godini. U 2021. godini, od 49 ispitanika koji su naveli pripadnost manjinskoj etničkoj grupi, otprilike 9% ispitanika žene i 11% muškaraca su izjavili da su se suočili sa diskriminacijom u vezi sa radom.³¹ Čini se da intervjui sa predstavnicima OCD koji rade sa manjinskim etničkim grupama koje žive na Kosovu takođe sugerišu da se pripadnici manjina mogu suočiti sa diskriminacijom na poslu, posebno žene. U 2018. godini, jedan ispitanik koji radi sa Romima, Aškalijama i Egipćanima rekao je da je razgovor o diskriminaciji na osnovu pola „luksuz” jer se i muškarci i žene stalno suočavaju sa diskriminacijom zbog svoje etničke pripadnosti. Dakle, po njenom mišljenju, diskriminacija na osnovu pola bila je sekundarna u odnosu na etničku diskriminaciju. OCD su 2021. godine dodale da je većina Roma, Aškalija i Egipćana sa kojima rade nezaposleni, tako da nemaju slučajeve rodne diskriminacije; nego se suočavaju s diskriminacijom uopšteno u svom svakodnevnom životu. Ipak, ovo može doprineti diskriminaciji pri zapošljavanju. Zaista,³² Ovo bi delimično moglo da objasni nisku stopu zaposlenosti među Romima, Aškalijama i Egipćanima. Štaviše, ispitanik je rekao da se suočila sa diskriminacijom na poslu na osnovu svoje etničke pripadnosti: „Diskriminirana sam na osnovu odeće koju sam nosila. Između ostalih, zvali su me: “cigankom” ili “čergarkom” (rasistički i pogrdni izrazi koji se koriste za Rome).”

²⁶ Intervju MŽK sa predstavnikom OCD, Muškarac, Priština, februar 2021.

²⁷ Ovo je pogrdni izraz za gej muškarce na albanskom jeziku.

²⁸ Intervju MŽK sa predstavnikom OCD, Muškarac, Priština, februar 2021.

²⁹ Intervju MŽK sa predstavnikom OCD, Muškarac, Priština, februar 2021.

³⁰ Intervjui MŽK-a sa predstavnicima OCD koje rade sa LGBTIQIA+ zajednicom, oktobar 2018/april 2021, Priština.

³¹ N = 686.

³² Intervju MŽK-a sa pružaocem besplatne pravne pomoći, 2021.

Da je etnička diskriminacija imala prednost u odnosu na diskriminaciju zasnovanu na polu, bila je ponavljana tema među ispitanicima iz OCD koje rade s manjinskim etničkim grupama 2018. i 2021. godine. Stoga su imali ograničene informacije ili primere višestruke diskriminacije na osnovu pola i etničke pripadnosti. Iako su ljudi preneli svoja iskustva sa OCD-ima, oni obično nisu hteli prijaviti slučaj vlastima jer nisu znali svoja prava ili su imali nepoverenje u institucije, kažu predstavnici OCD. Stoga intervjuisane OCD nisu pomogle nijednom slučaju. Međutim, bilo je jasno u intervjuu 2021. godine sa advokatom da određene predrasude i dalje prevladavaju:

Takođe, u kontekstu ove vrste diskriminacije, naravno, postoji više diskriminacija [protiv Roma, Aškalija i Egipćana]. Iako su manje obrazovani i siromašni, lakše podnose diskriminaciju jer nemaju mogućnosti da priznaju svoja prava i samo prihvate situaciju kakva jeste.³³

Ovaj citat sugerise da ljudi koji imaju dužnost da zastupaju tužitelje, kao što su advokati, takođe mogu imati predrasude prema ovim etničkim grupama i stoga ne mogu ozbiljno shvatiti njihove tužbe.

Ukratko, dokazi sugerisu da se Romi, Aškalije i Egipćani mogu suočiti sa diskriminacijom na osnovu njihove etničke pripadnosti, potencijalno u kombinaciji sa njihovim polom. Međutim, slučajevi nisu prijavljeni naizgled zbog nedostatka znanja i nepovjerenja u institucije. Još manje informacija bi se moglo dobiti u vezi sa potencijalnom diskriminacijom na osnovu pola prema drugim etničkim grupama, kao što su Srbi, Bosanci, Turci ili Goranci.

Različiti oblici rodne diskriminacije

Ovaj odeljak ispituje različite oblike rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom, uključujući diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, ugovorima, platama, uslovima rada, porodijskom odsustvu, roditeljskom odsustvu i seksualnom uznemiravanju na poslu. Osim toga, raspravlja se o potencijalnoj diskriminaciji zasnovanoj na polu, posebno vezanoj za pandemiju COVID-19.

Diskriminacija pri zapošljavanju

Otprilike 32% žena u 2018. i 22% u 2021. godini, kao i 26% muškaraca u 2018. i 18% u 2021. godini imalo je intervju za posao dva do pet puta između 2008. i 2018. godine. Oba istraživanja su pokazala da su žene u proseku imale više intervjua za posao od muškaraca.³⁴ Više muškaraca nego žena nikada nije bilo na razgovoru za posao.³⁵ S obzirom na to da je većina muškaraca ispitanika bila zaposlena, to može sugerisati da više muškaraca može osigurati posao bez intervjua nego žene, i/ili da će žene možda morati menjati posao češće od muškaraca. Štaviše, žene su nastavile da budu zaposlene u sektorima za koje se smatra da su „prikkladni” za njih prema studiji objavljenoj 2021. godine. Otprilike polovina žena koje su bile zaposlene radila je u oblastima kao što su zdravstvo, maloprodaja ili obrazovanje, istovremeno u sektorima sa nižim platama.³⁶ Iako mogu postojati i drugi faktori, stereotipne rodne norme i uloge mogu doprijeti diskriminaciji žena pri zapošljavanju.

Zaista, anketa MŽK-a iz 2016. godine o slučajnom uzorku poslodavaca je otkrila da 47% poslodavaca veruje da je posao koji oni nude prikladan samo za muškarce, dok je 9% reklo da je samo za žene; samo 35% smatra da posao odgovara i ženama i muškarcima.³⁷ Na

³³ Intervju MŽK-a sa advokatom, Muškarac, Đakovica, 2021.

³⁴ N = 1.632 (1.107 žena, 525 muškaraca), 2018.; N = 422 (336 žena, 86 muškaraca), 2021.

³⁵ U 2018. godini, 23% žena je to navelo, a 33% muškaraca; 2021. godine 44% žena i 56% muškaraca.

³⁶ Shaipi, K., za IKS, *Biti žena na tržištu rada*, 2021.

³⁷ MŽK, Uspostavljanje ravnoteže, str. 14.

pitanje „da li su morali da biraju između kandidata za ženu i muškarca koji imaju isti nivo obrazovanja, iste kvalifikacije i isto iskustvo u zapošljavanju“, 48% je odgovorilo da preferira muškarca, a 23% da bi izabrali ženu.³⁸ Ovakvi stavovi među poslodavcima sugerišu da je diskriminacija na osnovu pola pri zapošljavanju verovatno široko rasprostranjena na Kosovu. Ovo je potvrđeno u izveštaju Instituta GAP iz 2017. godine. o diskriminaciji na tržištu rada, koji je utvrdio diskriminaciju u rodno sugestivnom jeziku oglasa za posao koje postavljaju privatni i javni sektori. Tekstualna analiza je takođe pokazala da su poslodavci težili traženju žena za niže pozicije.³⁹

MŽK-ove online ankete iz 2018. i 2021. godine. dodatno su potkrepile nalaze prethodnog istraživanja MŽK-a i GAP instituta. Od ispitanika koji su imali barem jedan intervju za posao u životu, 63% u 2018. i 53% u 2021. godini. je reklo da su imali pitanja za intervju koja su uključivala neki oblik diskriminacije, iako diskriminacija možda nije uvek bila rodno povezana.⁴⁰

Konkretnije, među ispitanim ženama koje su bile na razgovorima za posao, svaka četvrta (26%, 25%) smatra da ih poslodavci nisu zaposlili zato što su žene. Poređenja radi, samo 16% muškaraca u 2018. i 21% u 2021. godini. je izjavilo da nisu zaposleni jer su muškarci.

Na primer, jedna ispitana žena je rekla da je bila diskriminisana jer je bila trudna tokom procesa zapošljavanja: „Na razgovoru za posao, bila sam oko šest meseci u trudnoći i automatski su me skinuli sa liste ljudi koji su zvali bi na razgovore.“⁴¹ Štaviše, žene su često bile pitane o njihovim planovima da se udaju ili da li imaju decu. Jedna žena je objasnila: „Na razgovoru za posao su me pitali da li sam udata ili planiram da se udam u bliskoj budućnosti“.⁴² Nekoliko ispitanika je upitano da li imaju decu (21% žena i 18% muškaraca 2018. godine., 20% žena i 17% muškaraca 2021. godine).⁴³

Dok se postotak ljudi koji su izjavili da su im postavljana pitanja koja bi mogla implicirati diskriminaciju smanjio se za 10% u odnosu na 2018. godinu, što se može pripisati referentnom periodu, koji je bio 10 godina u prethodnom istraživanju i tri godine u istraživanju iz 2021. godine. to utiče na veličinu poduzorka. Štaviše, od približno 2% žena koje su imale razgovore za posao 2018. godine. je zatražen medicinski dokaz da nisu trudne, a 3% 2021. godine. Dokument MŽK-a iz 2016. godine. potvrđuje da na nekim radnim mestima postoje zahtevi za testom trudnoće,⁴⁴ i da su neki poslodavci na Kosovu otvoreno diskriminisali žene u procesu zapošljavanja, na osnovu planova žena da osnuju porodicu. U stvari, 45% poslodavaca anketiranih od strane MŽK-a u 2016.. godini. eksplicitno je izjavilo da razmatraju porodične planove kandidata za posao tokom procesa zapošljavanja.⁴⁵

Ovi nalazi ukazuju na to da diskriminacija na osnovu pola često postoji pri zapošljavanju na Kosovu. Čini se da se više žena nego muškaraca pita o svojim planovima da imaju decu. Ovo bi se moglo odnositi na činjenicu da poslodavci ne žele da plaćaju ženama porodijsko

“

U mnogim intervjuima [za poslove u supermarketu] pitali su me da li imam decu ili planiram da ih imam.

- Žena, 33 godine, Priština, 2018

³⁸ Ibid., str. 15.

³⁹ Analizirali su 562 slobodna radna mesta u periodu od januara 2016. do marta 2017. (GAP Institut, Diskriminacija na tržištu rada: Kako oglasi za posao stvaraju nejednakost polova, Priština: 2017, na: http://www.institutigap.org/documents/20684_LABOUR%20MARKET%20DISCRIMINATION.pdf).

⁴⁰ N = 1091 (771 žena, 320 muškaraca), 2018; N = 421 (335 žena, 86 muškaraca). Na primer, neki su spomenuli diskriminaciju na osnovu pripadnosti političkoj partiji, etničke pripadnosti i starosti. Posebno, osam intervjuisanih predstavnika institucija takođe je reklo da su se suočili sa diskriminacijom na osnovu pola u vezi sa radom pri zapošljavanju (intervjui MŽK-a, 2018).

⁴¹ Odgovor na anketu MŽK-a, 2021.

⁴² Odgovor na anketu MŽK-a, 2021.

⁴³ N = 1.380 (1.015 žena, 365 muškaraca), 2018.; N = 378 (299 žena, 79 muškaraca), 2021.

⁴⁴ MŽK, Uspostavljanje ravnoteže, str. 15.

⁴⁵ Ibid.

odsustvo prema zahtevima u važećem ZoR. Ovakva pitanja tokom intervjua o bilo kojoj od zaštićenih karakteristika prema ZZD-u su potencijalno diskriminatorna, uz ograničene izuzetke kada je pitanje vrlo jasno povezano sa osnovnim aspektom posla. Pitanja za intervju koja se odnose na, na primer, trudnoću, porodični status ili godine mogu biti dovoljna da se pokrene pretpostavka direktne diskriminacije kada kandidat nije primljen, što bi ispitanik (tj. poslodavac) bio dužan da pobije. Testiranje na trudnoću i svako odbijanje da se žena zaposli zato što je trudna krši ZZD, koji zabranjuje diskriminaciju žena koje su trudne.⁴⁶

Diskriminacija u unapređenju

Što se tiče napredovanja, 54% svih ispitanika ankete u 2018. godini, smatra da poslodavci ne pružaju svim zaposlenima jednake mogućnosti za napredovanje. Čini se da je 2021. godine manje ljudi doživjelo diskriminaciju u napredovanju nego 2018. godine. (45% žena, 40% muškaraca 2018. godine; 22% žena, 14% muškaraca 2021. godine.).⁴⁷ Međutim, s obzirom na neobičan kontekst koji je stvorila pandemija COVID-19, teže je i proceniti da li je došlo do smanjenja diskriminacije u promociji, ili su promocije bile manje dostupne jer su se privatne kompanije, javne institucije i OCD-i prilagođavali novim uslovima. Među ispitanicima koji su ikada bili zaposleni u prošloj deceniji, i 2018. i 2021. godine, žene su bile četiri puta češće suočene sa diskriminacijom u napredovanju zbog svog pola. Uporediv broj žena i muškaraca u 2021. godini takođe je naveo da su iskusili diskriminaciju na osnovu svoje etničke pripadnosti ili starosti. Intervjui sa institucijama i OCD su potvrdili da takva diskriminacija postoji.⁴⁸

“ Po zanimanju sam građevinski inženjer. Kada sam radila u privatnom sektoru, nikada nisam dobila nikakve objekte na upravljanje jer, prema rečima mojih šefova, žena ne može voditi projekat.

- Žena, 31 godina, Glogovac, 2018

Okvir 2. Diskriminacija u degradiranju

Kosovski pravni institut (KLI) je pratio tri slučaja u kojima su žene nezakonito dobile niži položaj. Tužioci su u svim predmetima tražili tužbe i njihovi predmeti su u toku. Dva slučaja su bila u javnom sektoru, a jedan u privatnom sektoru. U prvom slučaju (16.01.2020. godine) tužilja je degradirana sa radnog mesta referenta za budžet. U drugom slučaju (05.02.2020. godine) tužilja je degradirana sa svog položaja službenika.

Treći predmet (C.nr.678/12) je pokrenut prvi put pre devet godina (27.03.2012. godine) tužilja je tražila da se vrati na radno mesto gde je nezakonito otpuštena. Nakon što je ona podnela zahtev, prva pripremna sednica održana je pet godina kasnije (20.03.2017. godine). Sud je vodio slučaj i presudio u njenu korist; vraćena je na svoje ranije radno mesto, a poslodavcu je naloženo da joj isplati platu na koju je imala pravo. Međutim, nakon nekog vremena je navela da ju je poslodavac ponovo deegradirao da radi kao spremačica. Tužilja se ovome usprotivila i još jednom se obratila sudu, tražeći da se vrati na svoju raniju poziciju. Ovaj predmet ostaje na Apelacionom sudu. Iako nijedan od tužitelja nisu naveli diskriminaciju na osnovu pola kada su podneli svoje slučajeve, elementi diskriminacije na osnovu pola su potencijalno postojili; ipak, čini se da su ovi slučajevi uključivali kršenje ženskih prava.

⁴⁶ Zakon br. 05/L-021.

⁴⁷ N = 1.349 (898 žena, 451 muškaraca), 2018; N = 1092 (817 žena, 275 muškaraca), 2021.

⁴⁸ Intervjui MZK-a sa pet različitih ispitanika (2018).

Kršenja ugovora

Rad bez ugovora može dovesti radnike u nesiguran položaj i dovesti do nekoliko povreda prava. Od ispitanika u istraživanju iz 2018. koji su radili u deset godina pre istraživanja, svaki četvrti (25%) je radio bez ugovora, uključujući i porodična preduzeća.⁴⁹ U 2021. godini 14% ispitanika koji su radili u poslednje tri godine su opet izjavili da su radili bez ugovora.⁵⁰ Iako se po ovome možda može navesti da manje ljudi radi bez ugovora, to nije reprezentativno za populaciju i manji postotak ispitanika koji rade bez ugovora 2021. godine i može se delom pripisati kraćem referentnom periodu, kako je obuhvaćen prvi period istraživanja od deset godina, a istraživanje iz 2021. godine obuhvatilo je samo poslednje tri godine. Zaista, među trenutno zaposlenim ispitanicima, 6% u 2018. i 10% u 2021. godine nije imalo ugovor o radu. Štaviše, bilo je ispitanika koji su takođe naveli da im ugovori nisu produženi zbog pandemije.⁵¹

Nešto veći procenat žena (26% u 2018. i 15% u 2021. godini) ima iskustvo rada bez ugovora od muškaraca (22%, 12%). U 2018. godini 7% žena je tada radilo bez ugovora u vreme istraživanja u odnosu na 5% muškaraca, a 2021. godine 11% žena u odnosu na 10% muškaraca radi bez ugovora. Većina zaposlenih koji rade bez ugovora uglavnom rade u privatnom sektoru (22% u 2018., 27% u 2021. godini). Samo 2% radilo je u javnom sektoru u 2018. i 5% u 2021. godini.

Na pitanje za koga misle da ima duže ugovore, većina ispitanika (79% u 2018. i 74% u 2021. godine) složila se da je slično za žene i muškarce. Međutim, među ispitanicima koji su imali ugovore o radu u nekom periodu od 2008. godine, muškarci su imali tendenciju da imaju duže ugovore o radu od žena i 2018. i 2021. godine.⁵² Na primer, 64% muškaraca ispitanika imalo je ugovor na neodređeno u 2018. i 66% u 2021. godini, u poređenju sa 52% žena u 2018. i 48% u 2021. godine.⁵³ Ugovori na neodređeno mogu pružiti veću zaštitu radnicima. Međutim, bez dodatnih informacija za poređenje ili dodatno istraživanje, teško je zaključiti da li postoji rodna diskriminacija vezana za ugovore, zbog gore navedenih ograničenja kod neverovatnog uzorka.

U međuvremenu, 2018. godine, 13% anketiranih žena zaposlenih od 2008. godine je navelo da im je barem jednom poslodavac tražio da potpišu ugovor o radu, a da im nije bilo dozvoljeno da pročitaju i razumeju uslove ugovora, a 9% žena zaposlenih u poslednje tri godine isto su govorile 2021. godine. Za poređenje, 11% muškaraca u 2018. i 5% u 2021. godini istaklo je isto. Ispitanice ankete žene su takođe prijavile kršenje sadržaja svojih ugovora, u smislu njihovih uloga i odgovornosti u privatnim kompanijama. Na primer, ispitana žena opisala je kršenje ugovora u kompaniji u kojoj je radila:

Rekli su mi da žene nisu sposobne da rade [kompjutersko] programiranje. Ja i još jedna koleginica [žena] nismo primile nikakvu platu. On [direktor] nam je dao svoju decu da ih čuvamo u softverskoj kompaniji. Obavezao nas je da peremo sudove muškaraca [koji su radili u firmi] jer smo žene i treba da održavamo prostor čistim.⁵⁴

Ovo sugeriše da su kršenja ugovora u privatnom sektoru takođe uticala na obaveze i plate žena, budući da su neki poslodavci terali žene da obavljaju tradicionalne rodne uloge kao odgovornosti koje nisu bile jasno navedene u njihovim ugovorima.

Što se tiče radnog vremena, više od polovine zaposlenih ispitanika (63% u 2018., 62% u 2021. godini) radilo je u proseku između 21 i 40 sati nedeljno, uz malu razliku između žena

⁴⁹ N = 1.288 (855 žena, 433 muškarca). Istraživanje Riinvesta slično je pokazalo da je 29% ispitanih žena izjavilo da nemaju ugovor o radu (Žene u radnoj snazi, str. 40).

⁵⁰ N = 681 (511 žena, 170 muškaraca).

⁵¹ Za više informacija pogledajte kasniji deo ovog izveštaja o „Kršenjima usred pandemije COVID-19“.

⁵² N = 1.288 (855 žena, 433 muškaraca), 2018; N = 760 (552 žene, 208 muškaraca), 2021.

⁵³ Dok je više od polovine zaposlenih ispitanika imalo ugovore na neodređeno vreme, u proseku, zaposlene osobe u Prištini su imale kraće ugovore od radnika koji žive u drugim gradovima u 2018.

⁵⁴ Odgovor na anketu MŽK-a, 2021.

i muškaraca.⁵⁵ U međuvremenu, nešto više žena izjavilo je da rade sa skraćenim radnim vremenom, u proseku između jednog i 20 sati nedeljno (5% u 2018., 7% u 2021. godini), u poređenju sa muškarcima (2%, 1%). Bez dodatnih informacija o tome da li su zaposleni izabrani da rade sa skraćenim radnim vremenom, ne mogu se izvući zaključci o tome da li postoji diskriminacija pri zapošljavanju sa punim ili nepunim radnim vremenom; zaista, neke žene možda preferiraju rad sa skraćenim radnim vremenom kako bi uravnotežile posao i privatne odgovornosti koje mogu imati zbog tradicionalnih rodni normi. U međuvremenu, jedna trećina ispitanika, u oba istraživanja, izjavila je da u proseku radi više od 40 sati nedeljno (prekovremeno). Nešto više muškaraca (6%, 4%) izjavilo je da rade više od 61 sata sedmično nego žene (3%). Više ljudi koji rade u privatnom sektoru imaju tendenciju da rade prekovremeno: 60% zaposlenih u privatnom sektoru u 2018. i 47% u 2021. godini je izjavilo da radi više od 40 sati nedeljno. Poređenja radi, samo jedna četvrtina zaposlenih u javnom sektoru (25%, 28%) i 42% osoba u sektoru civilnog društva u 2018. godini, 31% u 2021. godini radilo je više od 40 sati sedmično. Štaviše, veća je verovatnoća da će osobe koje rade bez ugovora raditi prekovremeno, a skoro polovina ih je prijavila da rade prekovremeno.

Kosovski zakon predviđa da se prekovremeni rad nadoknađuje novčano ili slobodnim vremenom.⁵⁶ Međutim, otprilike polovina ispitanika koji su radili prekovremeno (47%, 51%) nije primila naknadu za svoj prekovremeni rad. Nedavni izveštaj Kosovskog pravnog instituta (KLI) potvrđuje da mnogi zaposleni rade prekovremeno ili na službene praznike bez odgovarajuće naknade. U izveštaju je takođe navedeno da zaposleni ne traže nadoknadu jer se boje posledica, poput gubitka posla.⁵⁷ Više muškaraca u anketi MŽK-a imalo je slobodno vreme kao nadoknadu za prekovremeni rad (25%, 15%) nego žene (19%, 15%) u 2018. godini, ali slobodno vreme je bilo slično u 2021. godini. Veći procenat muškaraca je dobio novčanu nadoknadu za prekovremeni rad (6%, 9%) nego žene (3%, 4%). Opet, bilo bi potrebno dalje istraživanje kako bi se obezbedila jasnija osnova za poređenje kako bi se razumelo da li primanje naknade za prekovremeni rad može uključivati diskriminaciju na osnovu pola ili ne.

Povrede prava na jednak platu za jednak rad

Kako je navedeno, jednaka plata za jednak rad je osnovna vrednost EU. Prethodno istraživanje je pokazalo da muškarci u proseku imaju veće plate od žena na Kosovu.⁵⁸ Izveštaj koji je AGE objavio 2020. godine pokazao je da muškarci u proseku zarađuju oko 34 eura neto više od žena mesečno. Žene su u proseku zarađivale 312 € neto, dok su muškarci zarađivali 346 € neto mesečno.⁵⁹ Kvalitativni podaci iz ankete MŽK-a iz 2018. godine pružili su dodatne dokaze da razlike u platama mogu uključivati

“ U svom poslu kao zakonski zastupnik banke, tri godine sam plaćena 150€ manje od mojih kolega na istoj poziciji.

- Žena, 33 godine, Prizren, 2018

Albanke u međunarodnoj školi bile su manje plaćene od Albanaca i međunarodnih službenika.

- Žena, Priština, 2021

⁵⁵ N = 1,178, 2018; N = 765, 2021.

⁵⁶ ZoR, čl. 56. Zaposleni moraju biti obavešteni u svojim ugovorima ili u internim procedurama poslodavca da će im se dati odmor umesto naknade za prekovremeni rad. Odmor umesto naknade inače je dozvoljen samo na zahtev zaposlenog.

⁵⁷ G. Hashani & Rezniciq, A. za Kosovski pravni institut (KLI), (Ne)pravda i diskriminacija na osnovu pola u radnim odnosima, 2021. [samo na albanskom: (Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës].

⁵⁸ Millennium Challenge Corporation, Kosovo – Istraživanje o radnoj snazi i korišćenju vremena, 2017, na: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205>. Otkrili su da u proseku žene primaju 289 eura mesečno u poređenju sa muškarcima koji primaju 353 eura.

⁵⁹ AGE, *Rodni jaz u platama na Kosovu*, 2020.

diskriminaciju žena na osnovu pola, pošto su ispitanice objasnile kako su primale niže plate od svojih kolega muškaraca, iako su obavljale isti posao.

Na pitanje da li su njihovi poslodavci namerno davali lažne prijave o platama zaposlenih nadležnim organima, kao što je izbegavanje plaćanja poreza ili penzija, većina ispitanika (86%, 89%) je izjavila da njihov poslodavac ispravno iskazuje njihovu platu.⁶⁰ U jednom intervjuu, ispitanica je objasnila kako je kompanija u kojoj je radila polovinu nene plate plaćala preko banke, a polovinu u gotovini kako bi izbegla plaćanje većeg poreza. "Imali smo "interne ugovore" za stvarnu platu, tako da sam u banci prijavila samo 350€ kao platu", rekla je ona.⁶¹ U izveštaju o politici iz 2016. godine na sličan način sugerisano je da takozvane „skrivenne plate“, odnosno prihodi koji su delimično ili potpuno neprijavljeni, preovlađuju na Kosovu, navodi 37% zaposlenih.⁶² U istraživanju MŽK-a, veći procenat ispitanih žena (12%, 11%) nego muškaraca (9%, 6%) nije znao da li njihov poslodavac prijavljuje stvarnu platu koju primaju ili ne. Iako se navodi u drugim zemljama Zapadnog Balkana, naizgled mali broj poslodavaca na Kosovu zahteva od radnika da vrate delove svojih plata. Čak i tako, neki odgovori na ankete sugerišu da bi se to moglo dogoditi. Od svih zaposlenih ispitanika, 4% 2018. i 3% 2021. žena i 2% muškaraca u oba istraživanja izjavilo je da im se to dogodilo.⁶³

Uprkos ovim nalazima o opštim kršenjima zakona u vezi sa „skrivenim platama“, teško je zaključiti da li takve pojave uključuju bilo kakvu rodnu diskriminaciju; bila bi potrebna dalja istraživanja. Ipak, ovi kvalitativni primeri ilustruju da se na Kosovu i dalje dešavaju neka kršenja radnih prava, i da na Kosovu i dalje postoje slučajevi nejednake plate uz jednak rad.

Uslovi rada, pravo na odsustvo i jednak tretman

U 2018. godini, zdravlje i bezbednost na radu, pod opštim okriljem uslova rada, dominirali su javnom debatom na Kosovu. Nekoliko smrtnih slučajeva u građevinskoj industriji izazvalo je pitanja o uslovima rada u privatnom sektoru.⁶⁴ Činjenica da su muškarci prezastupljeni u ovom sektoru, pa samim tim i više izloženi riziku od kršenja sigurnosti, ne može se okarakterisati kao rodno zasnovana diskriminacija, recimo, s obzirom na nedostatak poređenja sličnih poslova. Nijedna poznata analiza nije procenila potencijalnu rodnu diskriminaciju u vezi sa kršenjem prava radnika u vezi sa zdravljem i bezbednošću na radu.

Internetska anketa sprovedena za ovo istraživanje 2018. godine pokazala je da je svaka treća (34%) osoba koja je zaposlena u poslednjih deset godina smatrala da je njihovo zdravlje ili sigurnost ugroženo zbog posla. U 2021. godini, 39% osoba koje su zaposlene u poslednje tri godine osećalo se slično. Dok se u 2018. godini veći postotak žena (37%) osećao u većem riziku od muškaraca (29%), 2021. godine nešto veći procenat muškaraca (40%) od žena (38%) se oseća u većem

“ 2019. godine radila sam u kol centru u Prištini. Bili smo obavezni da radimo 20 minuta stojeći, za svaki sat koji smo radili. Jednog dana sam imala menstruaciju i grčeve, pa nisam ustala kada su ostali ustali. Šef mi je rekao da ustanem jer to nije poštovanje prema ostalim radnicima. Objasnila sam da me boli stomak i zbog toga sam morala da sedim. Međutim, opet mi je rekao da ustanem. Rekla sam mu da ne mogu da stojim toliko vremena i da bih zapravo trebala ležati. Sutradan su me otpustili.

- Žena, Priština, 2021

⁶⁰ N = 1.144 (733 žene, 411 muškaraca), 2018; N = 731 (526 žena, 205 muškaraca), 2021.

⁶¹ Intervju MŽK-a sa ženom, starom 31 godinu, Glogoc/Glogovac, decembar 2018.

⁶² Centar za istraživanje i kreiranje politike, Institut za demokratiju i medijaciju i demokratiju za razvoj, Radnik u senci – skrivena ekonomija i rad na crno u Makedoniji, Albaniji i na Kosovu, 2016, str. 1, na adresi: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2016/11/23.-PB1-RHEM-07.11.2016-Final.pdf>.

⁶³ N = 1.137 (727 žena, 410 muškaraca); N = 727 (522 žene, 205 muškaraca).

⁶⁴ Fazliu, E., "KDI osuđuje bezbednosne uslove za zaposlene u privatnom sektoru", Prishtina Insight, pristupljeno 16.2.2019., na: <https://prishtinainsight.com/kdi-condemns-safety-conditions-for-private-sector-employees/>.

riziku. Mala razlika između žena i muškaraca tokom vremena može se pripisati različitim uzorcima istraživanja i ne ukazuje nužno na promene u populaciji. Međutim, to jasno ukazuje da se mnoge žene i muškarci ne osećaju sigurno na svom radnom mestu.

Otpriblike 28% onih zaposlenih ispitanika u anketi u 2018. godini je izjavilo da im je barem jednom uskraćeno pravo na bolovanje ili slobodne dane na državne praznike.⁶⁵ Od onih koji su doživeli takva kršenja prava, 17% je radilo u javnom sektoru, a 62% je radilo u privatnom sektoru. Značajno više ispitanih žena (35%) nego muškaraca (15%) iskusiло je ovakva kršenja radnih prava. Možda ovo može sugerisati da su žene u većem riziku od kršenja njihovih prava na odmor nego muškarci, što bi potencijalno moglo uključivati diskriminaciju zasnovanu na polu.

U 2021. godini nekoliko ispitanika je navelo da su se suočili s dodatnim kršenjima prava na odmor od početka pandemije COVID-19 (42% žena i 30% muškaraca). Ovo se odnosilo na godišnji odmor, bolovanje, državne praznike i druge lične razloge (npr. smrt člana porodice). Primetno je da je više žena nego muškaraca navelo da im je uskraćeno pravo na bolovanje ili lični dan. Međutim, ispitanici su naveli da im je bilo dozvoljeno da uzmu plaćeno bolovanje kada su bili zaraženi COVID-19.

Usred pandemije COVID-19, više od polovine ispitanika moralo se prilagoditi radu od kuće. Najčešći izazovi sa kojima se susreću odnosili su se na negu kod kuće i stres vezan za rad od kuće. U međuvremenu, 66% žena i 47% muškaraca navelo je da ima poteškoća u brizi o deci dok rade od kuće. Kako su i žene i muškarci imali tendenciju da rade od kuće tokom ovog perioda, a imajući u vidu tradicionalne uloge žena u brizi, ova razlika signalizira da se više žena nego muškaraca suočava sa dodatnim opterećenjima u domaćinstvu. Rad od kuće je takođe uticao na stepen do kojeg ljudi mogu da se odvoje od svog posla; bili su dostupniji putem elektronskih uređaja, a ponekad se čak očekivalo da rade i van svog uobičajenog radnog vremena. Teret brige o poslovima u domaćinstvu, uključujući povećanu brigu i reproduktivne obaveze posebno za žene, takođe je doprineo dužem i teže plaćenom i neplaćenom radnom vremenu, posebno za žene s obzirom na tradicionalne društvene norme i rodne uloge.

Što se tiče jednakog tretmana na poslu, prema istraživanju Riinvest-a iz 2017. godine, 30% zaposlenih žena smatra da ih "nadređeni diskriminišu na osnovu njihovog pola kada delegiraju posao", a 20% smatra da "njihov pol utiče na njihovu profesiju".⁶⁶ Štaviše, "20% veruje da ih kolege tretiraju drugačije zbog njihovog spola".

Ukratko, prilično visok procenat i žena i muškaraca prijavio je loše uslove rada. U nekim slučajevima, uslovi rada različito su uticali na žene i muškarce, pa čak i uključivali diskriminaciju žena na osnovu pola. Kršenja prava na zakonski dozvoljena odsustva takođe su ostala široko rasprostranjena za žene i muškarce, a čak su se pogoršala usred COVID-19. Rad od kuće usred pandemije različito je uticao na žene i muškarce, s obzirom na tradicionalne društvene uloge žena kao negovatelja. Zabeležena je i diskriminacija na osnovu pola u odnosu na jednak tretman na poslu.

Kršenja prava na trudničko i porodično odsustvo

Prethodno istraživanje MŽK-a je dokumentovalo kršenja prava žena tokom trudnoće. Utvrđeno je da je samo 15% poslodavaca imalo politike koje identifikuju rizike za trudnice, kao što je određeno kosovskim zakonom.⁶⁷ Jedna od pet ispitanih žena izjavila je da njihov rad dovodi u opasnost njih i njihovu nerođenu djecu:

31% žena koje su bile zaposlene u trudnoći reklo je da moraju podizati, nositi, gurati ili vući teret; 80% je imalo duge periode sedenja ili stajanja na poslu; skoro jedna četvrtina je bila izložena biološkim, hemijskim ili fizičkim agensima; 54% je bilo izloženo

⁶⁵ Ova pitanja nisu postavljena u anketi 2021.

⁶⁶ Institut Riinvest, Žene u radnoj snazi, str. 9.

⁶⁷ MŽK, Uspostavljanje ravnoteže, str. 17.

ekstremnim temperaturama (vrućim ili hladnim) ili vibracijama; 8% je moralo da radi noćni rad (definisan kao najmanje dva sata između 22:00 i 05:00); a 53% je moralo raditi produženo ili prekovremeno tokom trudnoće.⁶⁸

Ovo predstavlja povredu ZoR.

U anketama MŽK-a iz 2018. i 2021. godine, ispitanici su rekli da su kršenja zakonskih prava na trudnoću i porodijsko odsustvo među najčešćim oblicima rodno zasnovane diskriminacije na poslu.⁶⁹ U 2018. godini opisali su 12 konkretnih slučajeva koji su uključivali kršenje prava na porodijsko odsustvo, dok su 2021. godine ispitanici u intervjuima govorili uopšteno o ovom pitanju, a nisu precizirali slučajeve. U većini ovih slučajeva poslodavci su zaposlenima raskinuli ugovore u toku trudnoće ili dok su bile na porodijskom odsustvu, bez prethodne najave. U jednom slučaju, trudnica je otpuštena iz uprave javnog preduzeća, iako joj je ugovor važio do 2021. godine.⁷⁰ Kao što je spomenuto, kvalitativni dokazi sugerišu da su neki poslodavci nastavili koristiti kratkoročne ugovore kako bi izbegli plaćanje porodijskog odsustva. Ispitanica je 2021. godine spomenula da je "čula za mnogo slučajeva da su žene morale da se vrate na posao pre nego što je to zakonom predviđeno ili koje su dobile otkaz, jer je vrlo lako naći način da se žene otpuštaju na legalan način samo zato što su postale majke."⁷¹ Druga žena je podelila svoja lična iskustva sa diskriminacijom, kao što je navedeno u okvirima za citate.

Od anketiranih žena 2018. godine, 28% je bilo trudno u nekom trenutku dok su bile zaposlene u poslednjoj deceniji, a 2021. godine 13% je bilo trudno dok su bile zaposlene u poslednje tri godine. Od njih 26% u 2018. i 14% u 2021. godini je izjavilo da im je uskraćeno pravo na plaćeno porodijsko odsustvo; nisu bile plaćene, niti su primili državnu kompenzaciju.⁷² Verovatnoća da ne dobiju nikakvu nadoknadu tokom porodijskog odsustva je veća za žene koje rade u privatnom sektoru. Što se tiče ankete iz 2018. godine, 62% ispitanica koje su koristile porodijsko odsustvo dok su bile zaposlene u privatnom sektoru nisu bile plaćene niti su dobile državnu naknadu. Inspektori rada su potvrdili da su razmatrali nekoliko slučajeva

“Kolege su me savetovale da svoju trudnoću čuvam u tajnosti, jer bih [prema njima] u trenutku kada bih rekla da sam trudna, izgubila posao. Krila sam to pet meseci. Ja sam to uspela! U petom mesecu su otkrili trudnoću i bila sam pod velikim pritiskom kada je moj menadžer saznao. Radila je svašta da me natera da dam otkaz. Međutim, nastavila sam raditi još mesec dana. Nakon toga su mi dali ugovor na mesec dana jer su videli da ne želim da dam otkaz, a nakon tog meseca sam poslata kući.

- Žena, privatni sektor, 33 godine, Priština, 2018

“Da, kada sam radila u marketu kao sekretarica, ako bi gazda saznao da je jedna od zaposlenih trudna, onda je odmah dobila otkaz i nije dobila platu za posao koji je radila do kraja tog meseca. Ako ste radili na pola radnog vremena, za to vreme niste više bili plaćeni ni centa. Sećam se slučaja kada je koleginica saznala da je trudna i u saradnji sa menadžerom je trudnoću držala u tajnosti do kraja meseca kako bi dobila punu platu jer je znala da će morati odmah otići ako šef sazna i da ne bi bila isplaćena. Uglavnom radnici koji rade u marketima se stalno susreću sa takvom užasnom diskriminacijom.

- Žena, Uroševac, 2021

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Intervjui MŽK-a sa predstavnicima institucija i civilnog društva.

⁷⁰ Ovaj slučaj se tretira u Apelacionom sudu (intervju MŽK-a sa jednim sudijom, Mitrovica, novembar 2018).

⁷¹ Intervju MŽK sa predstavnikom Privredne komore na Kosovu, žena, Priština, 2021.

⁷² N = 245, 2018; N = 58, 2021.

kršenja prava na porodiljsko odsustvo, posebno u privatnom sektoru.⁷³ Poređenja radi, 15% žena zaposlenih u javnom sektoru, 29% onih u lokalnim OCD i 17% žena koje rade u međunarodnim telima nije dobilo naknadu.⁷⁴

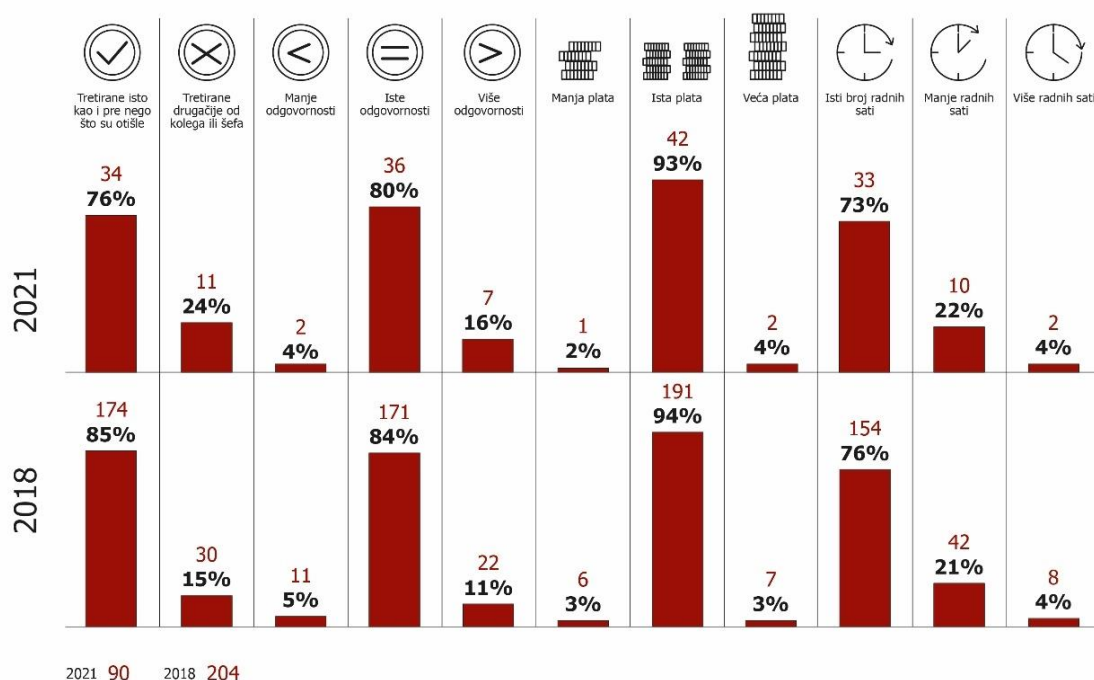
U istraživanju iz 2018. godine, od 245 žena koje su barem jednom uzele porodiljsko odsustvo, 83% se vratilo na svoje prethodno radno mesto nakon odsustva; dok se u istraživanju iz 2021. 78% od 58 žena koje su uzele odsustvo od 2018. vratilo na isto radno mesto. Međutim, 21% ovih žena u 2018. i 26% u 2021. navelo je da su bile pod pritiskom da se vrte na posao ranije nego što je planirano.

Neke žene (15% u 2018. i 24% u 2021.) smatraju da su ih vršnjakinje ili šefovi tretirali drugačije po povratku sa porodiljskog odsustva. Na pitanje konkretno o tretmanu „pre i posle“, 5% u 2018. i 4% u 2021. godine reklo je da su imali manje obaveza kada su se vratile; i 11% u 2018. i 16% u 2021. godine je izjavilo da imaju više odgovornosti. U međuvremenu, 3% u 2018. i 2% u 2021. godini je izjavilo da imaju nižu platu nakon što su otišli na odmor. Svaka peta žena (21% u 2018. i 22% u 2021. godini) izjavila je da je imala manje radnih sati kada se vratila sa porodiljskog odsustva, dok je 4% (i 2018. i 2021. godine) reklo da ima više radnih sati (grafikon 6).

Okvir 3. Otpuštanje zbog trudnoće

KLJ je patio tri slučaja u vezi sa nezakonitim otpuštanjima. U vreme kada su bile trudne ili na porodiljskom odsustvu, pa su tužilje navodile da su iz tog razloga dobile otkaz. Predmeti su podneseni u periodu od dva meseca, 11-02, 03-03 i 10-03 2020. Predmeti još nemaju ishod i još su na sudu.

Grafikon 6. Vrste tretmana s kojima su se žene suočile nakon povratka sa porodiljskog odsustva (prema broju žena)



Ukratko, dokazi sugerišu da su na Kosovu nastavljena kršenja prava žena na porodiljsko odsustvo i jednak tretman po povratku sa porodiljskog odsustva. Drugačije postupanje prema

⁷³ Intervjui MŽK-a, 2018.

⁷⁴ Primeri međunarodnih tela uključuju: EU, Ujedinjene nacije (UN), agencije UN-a i strane ambasade.

osobi nakon porodijskog odsustva, ako to nije eksplicitno zahtevala zaposlenica, moglo bi ukazivati na kršenje njenih prava i moglo bi uključivati diskriminaciju na osnovu pola.

Povrede prava na roditeljsko odsustvo

Od ispitanika u anketi muškaraca, otprilike jedna trećina zaposlenih između 2008. i 2018. godine i 14% zaposlenih između 2018. i 2021. godine je imalo novorođeno dete.⁷⁵ Od njih 59% u 2018. i 65% u 2021. godine. je izjavilo da im je poslodavac dozvolio da uzmu jedan do tri slobodna dana, dok je 25% imalo četiri do deset slobodnih dana.⁷⁶ Vrlo mali broj muškaraca je prijavio da su prema njima postupali drugačije po povratku sa ovog odsustva (samo 2% u 2018. i nijedan ispitanik u 2021. godine). U istraživanju iz 2018. godine, otprilike 11% novopečenih očeva nije dobilo nijedan slobodan dan. U istraživanju iz 2021. godine. ovo se povećalo na 19% zaposlenih očeva. Ovo predstavlja povredu njihovih prava na roditeljsko odsustvo prema ZoR, koji predviđa najmanje dva ili tri dana odsustva za novopečene očeve.

Relativno kraće roditeljsko odsustvo muškaraca moglo bi se tumačiti kao oblik rodne diskriminacije muškaraca. U međuvremenu, javna debata je bila oko toga da li bi predstojeće izmene i dopune ZoR trebalo da produže plaćeno roditeljsko odsustvo na Kosovu. Istraživanje Demokratije za razvoj (D4D) iz 2017. godine. sugeršea da očevi žele imati mogućnost da provode više vremena sa svojim novorođenčadima, „ali društveni pritisak da se prilagode tradicionalnim rodnim ulogama i percipirani uticaj na njihove karijere, znači da očevi jednostavno nemaju dovoljno podsticaja da uzmu više od dve sedmice roditeljskog odsustva”.⁷⁷ Rezultati ankete D4D-a pokazali su da je 42% muškaraca ispitanika reklo da bi definitivno razmotrili deljenje roditeljskog odsustva sa svojom partnericom.⁷⁸ Štaviše, šest javnih konsultacija koje je D4D organizovao u različitim regionima Kosova pokazalo je da su „očevi spremni da uzmu odsustvo od najmanje mesec dana do tri meseca”.⁷⁹ Ove nalaze su potkrepili muškarci ispitanici u online anketama MŽK-a iz 2018. i 2021. godine; 64% muškaraca je dosledno govorilo da muškarci treba da imaju više plaćenog slobodnog vremena za roditeljsko odsustvo. U međuvremenu, 20% je bilo protiv povećanja ovog odsustva, a 16% nije znalo.

Ukratko, postoje dokazi o kršenju prava muškaraca na roditeljsko odsustvo prema sadašnjem ZoR. U međuvremenu, značajni dokazi iz različitih izvora upućuju na opštu podršku muškaraca za izmenu ZoR-a kako bi očevi mogli uzeti duže roditeljsko odsustvo. Pravo na očinstvo i roditeljsko odsustvo značajno bi se ojačalo transpozicijom Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, kao što je navedeno u pravnoj analizi.

Seksualno uznemiravanje na poslu

Kako je objašnjeno u Pravnoj analizi, seksualno uznemiravanje je oblik rodno zasnovane diskriminacije na poslu. Online ankete su potvrdile prethodne nalaze istraživanja MŽK-a da je znatno više žena nego muškaraca iskusilo seksualno uznemiravanje na poslu.⁸⁰ U poređenju sa 15% ispitanih muškaraca u 2018. i 18% u 2021. godini, 30% ispitanih žena u 2018. i 24% u 2021. godini navelo je da su doživeli barem jedan oblik seksualnog uznemiravanja tokom perioda ispitivanja.⁸¹ U međuvremenu, 12% žena u 2018. godini i 16% u 2021. godini bilo je izloženo seksualnom uznemiravanju više puta, u poređenju sa 8% i 13% muškaraca.

⁷⁵ N = 436, 2018; N = 182, 2021.

⁷⁶ N = 149, 2018; N = 26, 2021.

⁷⁷ D4D, Promena paradigmi: pravičnost kroz roditeljsko odsustvo, Priština: 2017, str. 7, u: https://d4d-ks.org/wpcontent/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf.

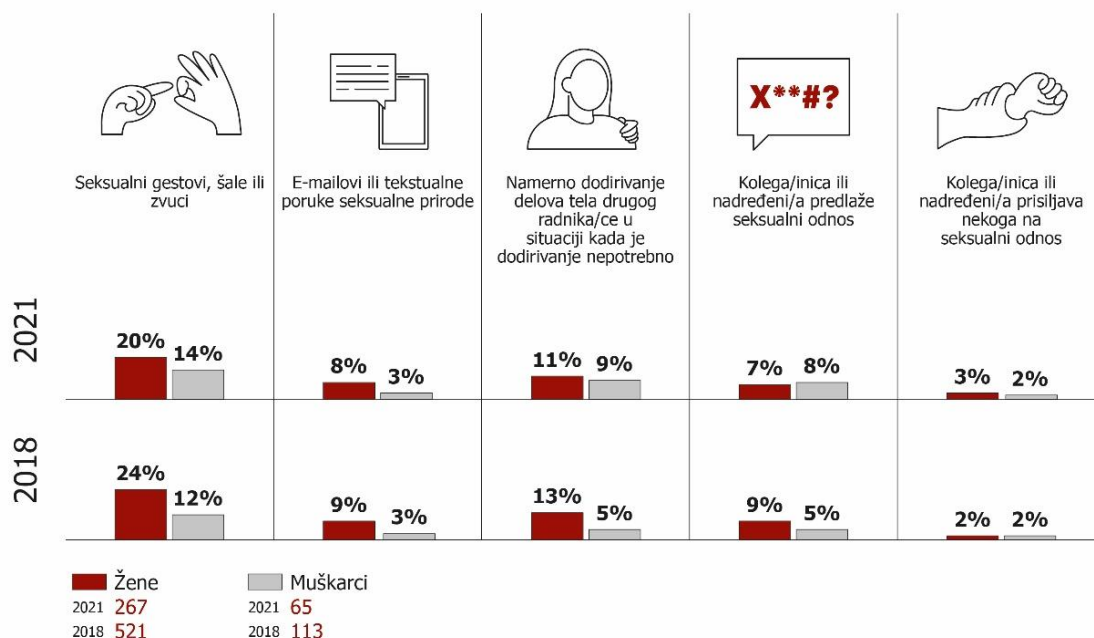
⁷⁸ Ibid., str. 37.

⁷⁹ Ibid., str. 34.

⁸⁰ MŽK, Seksualno uznemiravanje na Kosovu, 2016.

⁸¹ N = 1346 (915 žena, 431 muškaraca). Ispitanici u intervjuu su takođe detaljno naveli sedam izveštaja o seksualnom uznemiravanju na poslu, svi osim jednog koji uključuju žene (intervjui MŽK-a sa predstavnicima institucija, 2018); N = 732 (552 žene, 180 muškaraca), 2021. Period istraživanja u 2018. bio je poslednjih 10 godina, dok je istraživanje iz 2021. pitalo o uznemiravanju koje se događa od 2018. godine.

Grafikon 7. Iskustva ispitanica/ka sa različitim oblicima seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prema rodu



Više žena nego muškaraca iskusilo je svaki različit oblik seksualnog uznemiravanja koji je ispitan u anketi (vidi Grafikon 7). U poređenju sa 12%/14% muškaraca, 24%/20% žena je bilo izloženo seksualnim gestovima, šalama ili govoru. Tri puta više ispitanih žena (9%/8%) nego muškaraca (3% u obe godine) primilo je e-mailove ili SMS poruke seksualne prirode. Što se tiče, 13%/11% žena i 5%/9% muškaraca je fizički dodirnuto u situacijama kada dodir nije bio potreban. U međuvremenu, 9%/7% žena i 5%/8% muškaraca imalo je kolegu ili nadređenog koji je predložio seks sa njom/njim. Štaviše, 2% i žena i muškaraca u 2018. godini, te 3% žena i 2% muškaraca u 2021. godini, imalo je kolegu ili nadređenog koji ih je prisiljavao na seks. Nekoliko žena je podelilo priče o svojim iskustvima sa seksualnim uznemiravanjem, kao što je ilustrovano u okvirima za citate.

“ Prije nekih pet-šest godina zainteresovao sam se za pripravnički staž u jednom od tadašnjih ministarstava i osoba sa kojom sam razgovarala, bez pitanja me je posadila u krilo. Samo sam odlučio da odustanem od tog staža, a o tom slučaju više nisam razmišljao.

- Žena, Priština, 2021

Statistički, šanse da budu seksualno uznemiravane su veće za žene i za osobe koje rade u privatnom ili civilnom sektoru (u poređenju sa javnim sektorom). To je nastavljeno i u 2021. godini.⁸² Što se tiče godina, ankete iz 2018. i 2021. godine pokazale su da se osobe starije od 50 godina najmanje suočavaju sa seksualnim uznemiravanjem. Šanse da budu seksualno uznemiravani su veće za one sa magisterijem ili doktoratom, u poređenju sa onima sa srednjim

⁸² Istraživači su koristili logističku regresiju kako bi testirali da li je verovatnoća seksualnog uznemiravanja određena polom, starosnom kategorijom, nivoom obrazovanja, trenutnom zaposlenošću i mesečnom platom. Model je značajan $\chi^2(12) = 100.218$, $p = .000$ i objašnjava između 9 (Cox & Snell $R^2 = .093$) i 14 (Nagelkerke $R^2 = .145$) procenta varijanse. Hosmer i Lemeshow test je beznačajan $\chi^2(8) = 14.224$, $r = 0.076$, što potvrđuje da model odgovara.

ili stručnim obrazovanjem. Međutim, 2021. godine šanse da dožive seksualno uznemiravanje bile su veće za one sa srednjim ili stručnim obrazovanjem. Ove razlike se mogu pripisati vjerojatnoći da će učesnici ankete sa više obrazovanja lakše prepoznati različite oblike seksualnog uznemiravanja. Istraživanje iz 2021. godine. sugerise da je vjerojatnoća da će doživjeti seksualno uznemiravanje veća među radnicima s prosečnom mjesečnom platom manjom od 300 eura, pri čemu je svaki treći prijavljivao najmanje jedan od oblika seksualnog uznemiravanja.

Što se tiče pola počinitelja (Grafikon 8), prema 80% ispitanica koje su pretrpele seksualno uznemiravanje na poslu 2018. godine i 79% u 2021. godini, uznemiravanje su počinili muškarci.⁸³ Međutim, 19%/21% je reklo da su i muškarci i žene počinili seksualno uznemiravanje. Manje od 2%/1% žena je reklo da je počinitelj žena. Dok je uzorak muškaraca koji su bili izloženi seksualnom uznemiravanju na poslu bio relativno manji, skoro polovina (48%/44%) je izjavila da su počinioci bili i žene i muškarci. U međuvremenu 19%/25% je reklo da su žene počinile seksualno uznemiravanje nad njima.

“ On [direktor škole] mi je dao telefon i stalno bi me zvao na isti. 'Dođi u kancelariju', rekao bi, iako sam mu rekla da sam na času. 'Samo dođi u kancelariju', rekao je. To se nastavilo sve dok jednom nije pokušao na silu da me poljubi.

- Žena, učiteljica, 36 godina, Prizren, 2018

Grafikon 8. Rod lica koje je počinilo seksualno uznemiravanje, razvrstano prema rodu



Ispitivanje položaja počinitelja na radnom mestu može otkriti postoji li veza između pola, dinamike moći i seksualnog uznemiravanja na poslu. Štaviše, kao što je navedeno u pravnoj analizi, Krivični zakon sada predviđa težu kaznu kada osobe na položajima moći

⁸³ N = 335 (270 žena i 65 muškaraca), 2018; N = 163 (113 žena, 41 muškarac), 2021.

zloupotrebljavaju tu moć seksualno uznemiravajući druge. Zaista, većina ispitanika u anketi u 2018. godini, koji su pretrpeli uznemiravanje reklo je da su ih osobe na višim pozicijama seksualno uznemiravale (75% žena i 56% muškaraca).⁸⁴ U 2021. godini, većinu ispitanika na sličan način su uznemiravale osobe na višim pozicijama (72% žena i 61% muškaraca). 2018. godine na svakog trećeg muškarca nasilnik je bio na nižem položaju (u poređenju sa 46% u 2021. godini), dok je to bio slučaj sa samo 16% žena. Ženske priče dodatno su ilustrovale ovu dinamiku moći u igri.

Nalazi ankete su potkrepljeni institucionalnim iskustvom. Na primer, u 2019. godini. IO je primio tri tužbe u vezi sa seksualnom uznemiravanjem na poslu. Nakon jednog slučaja usledio je nezakonit raskid nakon što je žrtva prijavila uznemiravanje. Ovo predstavlja dodatno krivično delo viktimizacije (što znači štetne posledice kao odgovor na tužbu), kao što je objašnjeno u pravnoj analizi. U svim slučajevima žrtve su bile žene.⁸⁵

Ukratko, nalazi ilustruju da se seksualno uznemiravanje i dalje dešava na radnim mestima na Kosovu i da je više žena izloženo seksualnom uznemiravanju nego muškaraca. Počinioци su obično bili ljudi na pozicijama moći koji su zloupotrijebili ovu moć.

“

Morala sam da idem na službeni put van Kosova, a direktor [bivšeg radnog mesta] mi je poslao poruku da u hotelu u kome ćemo boraviti nema slobodnih soba. Po njemu bio je tu apartman sa dve sobe i pitao me da li da rezerviš ovaj apartman. Ako ne pristanem na ovo, rekao je da može da mi rezerviše sobu u drugom hotelu. Međutim, ovaj je bio 15-ak minuta hoda od drugog hotela u kojem će se održavati sastanci. Poslala sam mu poruku da nemam problema da ostanem u udaljenom hotelu jer uvek ujutro hodam, a to je dobro za moje zdravlje. Krajem meseca sam dobila otkaz.

- Ispitanica ankete o ženama, 2021

Kršenja prava usred COVID-19

U istraživanju iz 2021. godine, ispitanici su upitani o njihovim iskustvima s kršenjem prava usred pandemije COVID-19. Odgovoreno je na nekoliko pitanja u vezi sa odsustvom, iskustvima sa otpuštanjem i merama vlade. Otprilike 35% ispitanica žena i 30% ispitanika muškaraca doživelo je kršenje prava u vezi sa slobodnim vremenom. Ovi prekršaji su se uglavnom odnosili na godišnji odmor ili neki drugi odmor, ili kada su bili bolesni od drugih bolesti osim COVID-19. Oko 5% ispitanika nije smelo uzeti slobodno vreme kada su bili bolesni od COVID-19.⁸⁶ Što se tiče gubitka posla, 6% ispitanika je reklo da se to dogodilo kao direktna posledica pandemije COVID-19. Više žena nego muškaraca izjavilo je da su izgubili posao. Neke žene (12%) su takođe navele da su bile pod pritiskom da daju otkaz ili su bile otpuštene jer su morale da se brinu o svojoj deci i/ili drugim obavezama u domaćinstvu; nijedan od muškaraca u anketi to nije naveo. Štaviše, 14% žena koje su izgubile posao smatra da je to zato što su žene.

⁸⁴ N = 240 (203 žene, 37 muškaraca).

⁸⁵ Ombudsperson Institucija Kosovo, *Godišnji izveštaj 2019*, br. 19, 2020.

⁸⁶ N = 1020 (773 žene, 287 muškaraca).

Tokom pandemije COVID-19, trećina ispitanika navela je da je izgubila posao zbog opštih otpuštanja (33% žena i 36% muškaraca).⁸⁷ Od onih koji su ostali bez posla, 45% žena i 64% muškaraca ostalo je bez posla jer im nije produžen ugovor o radu. Štaviše, neka radna mesta su bila primorana da se privremeno zatvore zbog ograničenja javnog zdravlja 2020. godine. Više žena (43%) je navelo da je njihovo radno mesto moralo biti zatvoreno zbog COVID-19 od muškaraca 35% muškaraca.⁸⁸ Tokom ovog perioda zatvaranja, skoro petini uopšte nije isplaćena plata (18% žena, 16% muškaraca), 9% žena ispitanica i 11% muškaraca primalo je smanjenu platu.⁸⁹ Štaviše, 14% žena i 13% muškaraca su rekli da su imali smanjenje plata kao direktnu posledicu COVID-19. Tokom pandemije, tokom državno obavezujućih mera izolacija, neki poslodavci su tražili od radnika da rade od kuće. Ispitanicima je postavljeno pitanje da li im je dozvoljeno da rade od kuće tokom ovih perioda. Manje muškaraca (44%) ima dozvolu da rade od kuće nego žene (34% žena).⁹⁰ Polovina ljudi kojima je uskraćeno pravo na rad od kuće radilo je u privatnom sektoru (49%), a 37% je tada radilo u javnim institucijama ili državnim organima.⁹¹

“ U vrijeme pandemije, iako sam radila, i bila u opasnosti od virusa, plaćali su mi pola plate samo iz zabave... pošto firma u kojoj radim nije imala pad budžeta zbog pandemije.

- Žena, Priština, 2021

Tokom karantina žene su takođe ostale bez posla jer su se morale starati o deci jer su obdaništa i škole bile zatvorene. “Tokom pandemije, u prvom zatvaranju, zatvorena su obdaništa i škole, a teret je pao na žene. Bilo je žena koje su izgubile posao jer nisu imale drugog izbora”, rekao je jedan predstavnik privredne komore.⁹² Podaci iz ankete na sličan način ukazuju na to da su se značajni izazovi tokom izolacije odnosili na brigu o deci ili drugim članovima porodice; i muškarci i žene su to ukazivali. Međutim, više žena (66%) nego muškaraca (47%) je izjavilo da imaju obaveze čuvanja dece.⁹³ Osim toga, više žena (44%) je navelo da su doživele stres tokom karantina nego muškarci (39%).

Rad od kuće može pružiti nekoliko prednosti u balansiranju između posla i kućnog života, kao i uštedu vremena i troškova koji bi se obično trošili na putovanje na posao. Međutim, rad od kuće uključuje i mnoge druge probleme. Mogu postojati problemi s poštovanjem radnog vremena, što može otežati odvajanje od radnog okruženja. Na izazove koji se odnose na isključenje s posla više su ukazivale žene (13%) nego muškarci (7%).⁹⁴ Poslodavci takođe mogu više narušiti privatnost zaposlenih putem elektronskog praćenja i kontaktiranja van radnog vremena. Pored toga, terenski rad Inspektorata rada je zaustavljen, a oni nemaju isti nivo pristupa kućama kao što imaju na radnim mestima radi monitoringa prava radnika. Psihološke posledice takođe mogu proizaći iz dugotrajne izolacije, što može uključivati i sigurnosne i zdravstvene probleme, kao što su umor i druga naprezanja.⁹⁵ Čini se da su žene više pogođene ovim problemima, jer su se suočile sa nesrazmerno većim teretom neplaćenog rada u kući.⁹⁶

2019. godine stupila je na snagu Direktiva EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, otvarajući put fleksibilnijim radnim aranžmanima za različite situacije. Okolnosti koje je stvorila pandemija COVID-19 potakle su Evropski parlament da pozove Evropsku komisiju da

⁸⁷ N = 64 (52 žene, 12 muškaraca).

⁸⁸ N = 885 (659 žena, 226 muškaraca).

⁸⁹ N = 362 (282 žene, 80 muškaraca).

⁹⁰ N = 881 (655 žena, 226 muškaraca).

⁹¹ N = 324 (225 žena, 99 muškaraca).

⁹² Intervju MŽK-a sa predstavnikom privredne komore, žena, Priština, 2021.

⁹³ N = 689 (505 žena, 184 muškaraca).

⁹⁴ N = 1.941 (1.474 žene, 467 muškaraca).

⁹⁵ Izveštaj o Crnoj Gori, 2021.

⁹⁶ Farnsworth, N., Guri, N., Selimaj, K., Dushica, E., Maxharraj, A., Hanna, L., “*Pandemija ne poznaje spol?*” Rodna analiza fiskalnog budžeta: Odgovor Vlade Kosova na pandemiju COVID-19 iz rodne perspektive, 2020.

izradi zakon koji bi osigurao mogućnost osobe da se digitalno isključi sa svog radnog mjesta.⁹⁷ Ovo zauzvrat može ublažiti neke psihološke i zdravstvene probleme koji su u korelaciji sa situacijom koju je stvorila pandemija. Ove rasprave o ravnoteži između posla i privatnog života, blagostanja, prava na isključenje i obezbeđivanja prava radnika kada rade od kuće tek treba da uđu u diskusiju i dobiju adekvatnu zakonsku zaštitu na Kosovu.

Zaključci

Relevantnim institucijama nedostajali su podaci o rasprostranjenosti rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Ipak, značajni dokazi sugerišu da diskriminacija na osnovu pola postoji. Nalazi istraživanja sugerišu da takva diskriminacija posebno pogađa žene u privatnom sektoru, one koje primaju niže plate i osobe starosti od 40 do 49 godina. U međuvremenu, kvalitativni podaci i druga istraživanja su pokazala da se diskriminacija po polu javlja u javnom sektoru i pogađa druge ljude, takođe. Osobe različitih sposobnosti, manjinske etničke grupe i LGBTIQ+ osobe su oklevale da prijave diskriminaciju, tako da postoji minimalno informacija o njihovim iskustvima.

Dokazi sugerišu da je diskriminacija na osnovu pola nastavila da utiče na žene pri zapošljavanju i napredovanju na Kosovu. Čini se da se više žena nego muškaraca suočilo sa kršenjem radnih prava u vezi sa svojim ugovorima, naknadama za prekovremeni rad, uslovima rada i pravima na plaćeno odsustvo. Međutim, bilo bi potrebno dalje istraživanje kako bi se procenilo da li je ovo predstavljalo rodnu diskriminaciju. Kršenja prava na porodijsko odsustvo su nastavljena i izgleda su široko rasprostranjena. Došlo je i do nekih kršenja roditeljskog odsustva. Dokazi sugerišu da bi muškarci uopšteno podržali izmenu ZoR-a kako bi očevi imali više roditeljskog odsustva, u cilju rešavanja ovog trenutno rodno diskriminatornog zakona. Seksualno uznemiravanje na poslu je i dalje široko rasprostranjeno, a posebno pogađa žene. Pandemija COVID-19 pogoršala je kršenja radnih prava, a posebno je pogodila žene. Više žena nego muškaraca je izgubilo posao tokom pandemije, a teški uslovi rada su pogodili žene, s obzirom na njihovu tradicionalnu rodnu ulogu negovatelja, jer su se borile da usklade posao i brigu. Dakle, diskriminacija na osnovu pola ostaje problem na Kosovu.

⁹⁷ Ryan, D.JJ. za MŽK, *Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici. Kosovski analitički izveštaj*, 2021.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA RODNU DISKRIMINACIJU U RADU

Ovaj deo ispituje znanje, svest i iskustva relevantnih institucija u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom na radu. Nastoji razumeti kako su do sada postupali sa takvim slučajevima diskriminacije, u skladu sa pravnim okvirom opisanim u pravnoj analizi. Nalazi proizilaze prvenstveno iz intervjua sa različitim predstavnicima ovih institucija, ali i iz nalaza ankete i intervjua sa osobama koje su doživele rodnu diskriminaciju. Sekcija je organizovana po institucijama, uključujući policiju, tužilaštvo, sudove, inspekciju rada i IO. Zatim se govori o radu sindikata, OCD i privrednih komora. Konačno, ovaj odeljak odražava celokupni institucionalni odgovor na rodnu diskriminaciju na poslu u skladu sa relevantnim zakonskim okvirom.

Policija

Policija je odgovorna za istragu svakog krivičnog djela.¹ Zbog toga policija treba da istražuje sve navodne radnje rodne diskriminacije navedene u Krivičnom zakoniku, kao što su krivična dela u vezi sa pravima radnika, seksualno uznemiravanje i seksualno zlostavljanje, uključujući i osobe na položajima vlasti.

Policijski službenici su kontinuirano izjavljivali da su prošli obuku o ljudskim pravima i ravnopravnosti polova u okviru programa obuke Policije Kosova.² Stoga su bili skloni da budu prilično upućeni u pravni okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju. Intervjuisani policajci su uglavnom ukazivali da postoje praznine u zakonskom okviru, ali nisu mogli da identifikuju šta su to. Štaviše, činilo se da su policijski službenici intervjuisani 2021. godine, samo delimično upoznati sa pravnim okvirom, a činilo se da im nedostaje znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Policajac je spomenuo da su prošli obuku: „Bio sam protiv obuke o ljudskim pravima jer treba identifikovati [konkretni] problem, a ljude treba obučavati na osnovu toga, a ne samo površno.”³ Teme obuka za policijske službenike su zasnovane na potrebama policajaca, pa je moguće da do danas nije identifikovana potreba za obukom posebno o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Čini se da su pitanja ljudskih prava na treninzima tretirana donekle površno. Policajci su imali tendenciju da identifikuju različite situacije koje predstavljaju rodnu diskriminaciju na poslu u 2018. godini, znajući svoje istražne odgovornosti. Izjavili su svoju odlučnost da istraže svaki prijavljeni slučaj diskriminacije na osnovu pola. Međutim, 2021. godine intervjuisani policajci nisu identifikovali seksualno uznemiravanje kao oblik rodne diskriminacije na poslu. To bi moglo značiti da policijski službenici možda ne prepoznaju slučajeve seksualnog uznemiravanja kao takve. Kako su policajci primetili, slučajevi diskriminacije obično ne spadaju u njihovu nadležnost. Tako su službenici intervjuisani 2018. i 2021. godine naišli na nekoliko ili ni na jedan slučaj rodne diskriminacije na poslu. Službenik je 2018. godine uputio osobu da dobije pomoć od odgovarajuće institucije, Inspektorata rada. Jedinih pet identifikovanih slučajeva koje je policija tretirala prvenstveno se odnosilo na seksualno uznemiravanje koje su prijavile žene koje rade u privatnom sektoru. U ovim slučajevima policija je imala tendenciju otvaranja istrage, a slučajevi su prosleđivani tužilaštvu. U 2021. godini nijedan od intervjuisanih policijskih službenika nije naveo da je tretirao slučaj

¹ Skupština Republike Kosovo, Zakon o policiji br. 04/L-076, čl. 10, u: http://www.kosovopolice.com/repository/docs/law_on_police.pdf.

² Intervjui MŽK-a, 2018. i 2021.

³ Intervju MŽK-a sa policajcem, muškarac, Peć, 2021.

ili ga uputio nadležnoj instituciji. Službenici su dalje naveli da nije došlo do povećanja broja slučajeva tokom pandemije COVID-19. Kako god, kada su upitani da li su se ikada susreli sa rodno zasnovanom diskriminacijom u radnoj snazi na neformalan način, policajci su stalno imali anegdotske dokaze o rodno zasnovanim kršenjima. Ili su „samo znali“ da se rodno zasnovana kršenja prava dešavaju u privatnom sektoru, ili su imali „prijatelja“ kome je na ovaj ili onaj način povređeno pravo. Policajci nisu znali šta se desilo sa ovakvim slučajevima.

Činjenica da je vrlo mali broj slučajeva rodno zasnovane diskriminacije u radu prijavljen policiji 2018. ili 2021. godine otežavala je procenu njihovih kapaciteta za rešavanje ovog pitanja. U međuvremenu, prethodna istraživanja MŽK-a sugerisala su da nekim policijskim službenicima možda nedostaje znanje ili imaju stavove koji ometaju njihov tretman nekih oblika rodno zasnovane diskriminacije, kao što je seksualno uznemiravanje.⁴ U 2018. godini, jedan ispitanik OCD-a koji radi sa LGBTIQ+ osobama izrazio je zabrinutost da policija ne može uvek tretirati slučajeve brzo ili bez diskriminacije.

Sve u svemu, čini se da se malo toga promenilo od 2018. godine. Policajci su prošli obuku o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti, ali to nije uvek nužno povezano sa diskriminacijom na osnovu pola. Dok su policijski službenici prijavili da su u 2018. godini rešavali samo mali broj slučajeva, nijedan policajac nije naveo da su se bavili slučajem rodne diskriminacije između 2018. i 2021. godine. Međutim, nijedan policajac 2021. godine nije identifikovao seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije.

Tužilaštvo

Državni tužilac može pokrenuti krivični postupak kada utvrdi osnovanu sumnju da je počinjeno krivično delo.⁵ Policija, javna ustanova, privatna ustanova, mediji ili građanin mogu obavestiti tužilaštvo ako smatraju da je počinjeno krivično delo.⁶

Iako su tužioci intervjuisani 2018. i 2021. imali značajno znanje u vezi sa pravnim okvirom uopšte, obično im nedostaje detaljno znanje o zakonima koji štite ljude od diskriminacije na osnovu pola. „Nisam baš upoznat sa ovim pitanjem“, rekao je tužilac 2018. godine, što ilustruje ovaj trend koji se ponavlja.⁷ Jedan tužilac nije mogao objasniti ili identifikovati bilo kakav čin diskriminacije na osnovu pola. Nalazi iz 2021. godine su potvrdili ovaj trend. Jedan tužilac je čak rekao: „Zakon o radu [nudi zaštitu] verujem, ali onaj o diskriminaciji nisam ni pročitao i ne bih znao koliku zaštitu nudi.“⁸ Ovo ukazuje da relevantni pravni okvir možda nije u potpunosti poznat svim tužiocima. Uprkos tome, tužioci su se osećali vrlo kompetentnim. „Mi smo 100% kompetentni i sposobni da se bavimo ovakvim predmetima, profesionalno, i da ih zatvorimo u razumnom roku“, rekao je tužilac 2018. godine.⁹ Isto su ponovili i tužioci 2021. godine. Međutim, kada su im postavili dodatna pitanja, činilo se da im nedostaje znanja o svojim odgovornostima. Tokom intervjua, jedan tužilac je morao da pogleda zakon o seksualnom uznemiravanju kako bi ustanovio da spada u njihovo odeljenje i nadležnost kao tužioca da se bavi takvim slučajevima. Tužioci intervjuisani u sedam osnovnih tužilaštava iz 2018. i 2021. godine rekli su da nisu naišli na slučajeve rodne diskriminacije u

“ Ne možemo dobro poznavati zakon ako se ne bavimo predmetima.

- Čovek, tužilac, Mitrovica

⁴ MŽK, Seksualno uznemiravanje na Kosovu, str. 39-42; i Banjska, E., Breznica, B., Ryan, D., i Farnsworth, N., za MŽK, *Od zakona do akcije, Praćenje institucionalnog odgovora na rodno zasnovano nasilje na Kosovu*, 2021.

⁵ Skupština Republike Kosovo, Zakon o krivičnom postupku br. 04/L-123, na adresi: <https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2861>. Kao što je navedeno u pravnoj analizi, krivična dela su navedena u poglavlju XIX o krivičnim delima protiv prava iz radnog odnosa i poglavlju XX o krivičnim delima protiv seksualnog integriteta (Krivični zakonik br. 04/L-082).

⁶ Ibid., čl. 6.3.

⁷ Intervju MŽK-a sa tužiocem, Priština, decembar 2018.

⁸ Intervju MŽK sa tužiocem, žena, Uroševac, 2021.

⁹ Intervju MŽK-a sa tužiocem, Gnjilane, novembar 2018.

vezi sa radom. U 2018. godini, neki tužioci su smatrali da „na Kosovu nema polne diskriminacije. Ni sam nisam čuo, niti su mi kolege pričale o bilo kakvom slučaju [...] pa zato takvih slučajeva nema”.¹⁰ Nasuprot tome, drugi tužioci su priznali da diskriminacija na osnovu pola postoji, iako nisu imali nijedan takav slučaj.

U 2021. godini, tužioci su prepoznali da je diskriminacija važno pitanje koje treba rešiti. Samo je jedan tužilac naveo slučaj u kojem je muškarac podneo tužbu za diskriminaciju žene; ovim se još bavi tužilac. Intervjuisani tužioci naveli su da od pandemije nije došlo do povećanja rodne diskriminacije. Osim gore navedenog, nijedan tužilac nije imao nijedan predmet koji uključuje diskriminaciju, uključujući seksualno uznemiravanje. Jedan tužilac je pomenuo:

Tokom intervjua pišemo izjavu i gledamo da li ima nekonzistentnosti u njenoj izjavi. Tamo ćemo primetiti da li je lagala. Možda ona ima drugačiji interes. Možda joj nije povećao platu pa će ga za osvetu prijaviti. Ili joj je možda nešto dužan, ali ovo je tanka linija u njenoj izjavi. Uz dokaze trebali bismo biti u mogućnosti da pronađemo istinu.¹¹

Kao što je utvrđeno u drugim istraživanjima,¹² ovo sugeriše da tužioci mogu okriviti žrtvu za zločin koji su pretrpeli, odbacujući izjavu žrtve. Štaviše, oni možda ne razumeju težinu seksualnog uznemiravanja i efekte koje ono može imati na žrtve. Žrtve seksualnog uznemiravanja mogu biti pod velikim stresom ili pate od depresije izazvane traumom, PTSP-a, anksioznosti i gubitka koncentracije.¹³ Svi ovi faktori mogu doprineti iskrivljenom pamćenju i stoga mogu pružiti iskaze koji tužiocima izgledaju nedosledno.

U 2018. godini, jedan tužilac je spomenuo slučaj krivičnog dela muškog poslodavca koji je maltretirao zaposlenicu, a koji je još uvek u postupku razmatranja.¹⁴ Međutim, tužilac je naglasio da se u ovom slučaju radilo o uznemiravanju kako je definisano u Krivičnom zakoniku, a ne o seksualnom uznemiravanju. U drugom slučaju koji je opisao policajac, dva brata koji su imali radnju seksualno su napali ženu na poslu.¹⁵ Međutim, slučaj je rešio privatni posrednik, a tužilac je prekinuo slučaj. Smatrajući da krivična dela treba procesuirati *ex officio* (odn. Automatski),¹⁶ ovo može ukazivati na nepravilan tretman ovog slučaja od strane tužilaštva.

Generalno, neki tužioci su u 2018. izjavili da bi uz veći broj tužilaca pomogao da se smanji broj zaostalih predmeta. Štaviše, neki su rekli da bi osiguranje specijalizacije tužilaca poboljšalo učinak.

U 2021. godini tužioci su se i dalje činili neinformisanim o rodno zasnovanoj diskriminaciji ili sopstvenoj odgovornosti u tom pogledu. Nema specijalizovanih tužilaca koji se bave predmetima koji uključuju diskriminaciju na osnovu pola, kao što je seksualno uznemiravanje na poslu. Tužioci još uvek nisu tretirali gotovo nijedan slučaj rodne diskriminacije, što znači da je njihovo iskustvo u takvim slučajevima ograničeno.

Sudovi

Prema Zakonu o sudovima, osnovni sudovi su generalno nadležni da sude u svim predmetima u prvom stepenu.¹⁷ Opšte odeljenje sudi u svim prvostepenim predmetima, uz

¹⁰ Intervju MŽK-a sa ženom tužiocem, Uroševac, decembar 2018.

¹¹ Intervju sa tužiocem, muškarac, Mitrovica, 2021.

¹² MŽK, Seksualno uznemiravanje na Kosovu, str. 39-42; i Banjska i dr. za MŽK, *Od zakona do akcije, praćenje institucionalnog odgovora na rodno zasnovano nasilje na Kosovu*, 2021.

¹³ Posledice seksualnog uznemiravanja nalaze se na tri različite web stranice, jednoj od ILO, koji govori o seksualnom uznemiravanju na poslu, a dvije su organizacije koje se bave ovom problematikom, *RAINN* i *REACHout*, pristupljeno 2022.

¹⁴ Intervju MŽK-a sa tužiocem, Gnjilane, novembar 2018.

¹⁵ Intervju MŽK-a sa muškarcem policajcem, Uroševac, novembar 2018.

¹⁶ Zakon o sudovima br.06/L-054, čl. 9.2, na adresi: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302>.

¹⁷ Zakon o sudovima br. 06/L-054, čl. 12, u: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302>.

neke izuzetke.¹⁸ Osnovni sudovi se bave i krivičnim i građanskim predmetima. Odeljenje za teška krivična dela sudi za krivična dela za koja se kažnjava više od 10 godina ili koja su zakonom definisana kao „teška”.¹⁹

Sudovi još uvek ne prikupljaju i ne održavaju podatke razvrstane prema polu tužioca ili tuženog.²⁰ U 2021. godini, dok su sudije prepoznale potrebu ažuriranja postojećeg sistema, među sudijama se ponavljala tema da je podela tužitelja i tuženih prema polu nepotrebna. Nasuprot tome, jedan sudija je podržao prikupljanje rodno razdvojenih podataka, rekavši: „Želio bih da mogu da potkrepim izjave statističkim podacima”.²¹

Kako se predmeti evidentiraju prema vrsti krivičnog dela na osnovu definicija u Krivičnom zakoniku, nisu zabeležena dela koja se posebno odnose na rodnu diskriminaciju, s obzirom da ona nije izričito definisana kao krivično delo. Niti se elektronskim putem evidentira lokacija na kojoj se zločin dogodio, što otežava kvantificiranje broja sudskih predmeta koji su tretirali rodnu diskriminaciju posebno na poslu. Predstavnici sudova su i 2018. i 2021. godine. rekli da su primili vrlo malo slučajeva koji se odnose na rodnu diskriminaciju na poslu.²² I sudije građanskog i krivičnog odeljenja su navele da se nisu bavile takvim predmetima. Niti su znali da druge sudije imaju takve slučajeve. U 2018. godini, nekoliko sudija građanskih sudova koji su videli vrlo malo takvih slučajeva, reklo je da su tužitelji uglavnom žene, a počinioci muškarci poslodavci. Slučajevi su se odnosili na kršenje prava žena na porodijsko odsustvo, otpuštanje sa posla na osnovu pola i seksualno uznemiravanje.

“Kao sudija radim 23 godine i nisam se susrela sa slučajem rodne diskriminacije na tržištu rada.

- Žena sudija, Đakovica, 2018

Podaci iz ankete takođe ukazuju na to da je vrlo malo slučajeva diskriminacije podneseno sudovima. Samo 21 ispitanik u 2018. godini i 15 u 2021. godini, odnosno 8% odnosno 11% od onih koji su rekli da su iskusili diskriminaciju zasnovanu na polu na poslu bili su uključeni u neki oblik sudskih postupaka u vezi sa njihovim slučajem. Procenat muškaraca (18%) bio je znatno veći od žena (6%) u 2018. godini, dok je 2021. godine više žena (10%) bilo uključeno u sudske postupke nego muškaraca (1%). Kako uzorak nije bio reprezentativan za populaciju i bio je prilično mali, ne mogu se izvući zaključci o tome da li će žene ili muškarci generalno verovatnije pokrenuti slučajeve pred sudom. Ipak, različiti društveni položaji žena i muškaraca, njihovi porodični uslovi, potreba za poslom, poznavanje njihovih prava, materijalni uslovi (npr. plaćanje sudskih taksi), pristup sudovima i poverenje u sudove, sve je to moglo uticati na njihove pojedinačne odluke o pokretanju predmeta ili ne, kao što je razmatrano u prethodnom poglavlju o svesti.

U međuvremenu, na osnovu monitoringa suda, nedavni izveštaj KPI-a evidentirao je nekoliko građanskih sudskih predmeta koji su uključivali radne sporove i navodna kršenja radnih prava; nisu svi eksplicitno uključivali diskriminaciju ili diskriminaciju na osnovu pola, ali nalazi ostaju zanimljivi za širu raspravu o postupanju sudova prema takvim slučajevima. Način na koji sudovi tretiraju takve slučajeve može uticati na poverenje u sudove i na verovatnoću da će različito žene i muškarci na taj način tražiti pravdu za kršenje prava. KLI je utvrdio da se predmeti koji se tiču radnih odnosa prvenstveno odnose na materijalne nagrade (4.967 slučajeva), sporove oko povratka na posao nakon otpuštanja (601 slučaj), sporove oko odsustva s posla (109 slučajeva) i „druge” sporove oko tržišta rada (903 slučaja).²³ U izveštaju

¹⁸ Ibid., čl. 20.

¹⁹ Ibid., čl. 19.

²⁰ Ibid. Korespondencija putem e-pošte MŽK-a sa službenicima koji odgovaraju na zahteve MŽK-a za informacije za statistiku (2018); i intervjui MŽK-a, 2021.

²¹ Intervju MŽK-a sa ženom sudijom, Prizren, 2021.

²² Intervjui MŽK-a sa različitim sudijama, 2018-2021.

²³ G. Hashani & Reznqi, A. za Kosovski pravni institut (KLI), (Ne)pravda i diskriminacija na osnovu pola u radnim odnosima, 2021 [samo na albanskom: *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*].

je utvrđeno da su slučajevi diskriminacije u vezi sa radom obično išli na sud samo kada su zaposleni otpušteni sa radnog mesta. Isti izveštaj uključuje nalaze KLI-ovog praćenja 200 sudskih predmeta, u kojima je 30 žena tužilo svoja (bivša) radna mesta zbog pitanja vezanih za rad. Značajno je da nijedan od ovih tužilaca nije pokrenuo pitanja diskriminacije na osnovu pola u svojim podnescima, uprkos tome što su elementi diskriminacije identifikovani u njihovim navodima. Otkako je KPI počeo da pruža besplatnu pravnu pomoć u martu 2019. godine, imali su samo dva slučaja koja su se posebno odnosila na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno kršenja prava žena na porodijsko odsustvo (videti okvir 4).

Okvir 4. KPI Slučajevi koji se odnose na kršenje porodijskog odsustva

U jednom slučaju, poslodavac je otpustio radnicu nakon što je saznao za njenu trudnoću, ali je to pripisao drugim internim problemima.²⁴ S tim u vezi, advokati Centra za pravnu pomoć KPI-a sastavili su tužbu kojom su od suda zahtevali da utvrdi diskriminaciju na osnovu pola i da joj je ugovor raskinut zbog trudnoće; takođe su tražili da je vrate na prethodno radno mesto u skladu sa zakonom. KPI je poslao slučaj sudu 20. novembra 2020. Od pisanja ovog izveštaja u februaru 2022, KPI još uvek nije imao odgovor od suda u vezi sa slučajem.

U drugom, sličnom slučaju se radilo o ženi koja je radila u privatnoj firmi koja je otpuštena zbog trudnoće. Advokati KLI su sastavili tužbu u kojoj su tražili da sud utvrdi da je došlo do diskriminacije po osnovu pola i da je njen ugovor raskinut zbog trudnoće; takođe su tražili da je vrate na prethodno radno mesto. KLI je poslao slučaj sudu 4. aprila 2021. i još uvek nije dobio nikakav odgovor od suda.

Što se tiče znanja sudija o rodnoj diskriminaciji, sudije su imale opšte informacije o zakonskom okviru. Na primer, sudija sa kojim je razgovarala MŽK je rekao: "Činjenica da nema prijavljenih slučajeva znači da nema diskriminacije na radnom mestu."²⁵ Ovo sugerise da neke sudije možda nemaju svest o razmerama rodno zasnovane diskriminacije i njenim oblicima na Kosovu. Činilo se da su 2021. godine neke sudije s kojima su razgovarali nisu u stanju da utvrde da li određeni slučajevi uključuju elemente diskriminacije ili ne.

Iako je nekoliko sudija navelo da su tretirali slučajeve, praćenje KLI-ja je sugerisalo da su neki predmeti vezani za rad na sudovima možda uključivali diskriminaciju na osnovu pola, iako podnesci nisu uključivali diskriminaciju na osnovu pola.²⁶ Primera radi, bio je slučaj koji je doveden na sud gde je bilo elemenata uznemiravanja.²⁷ Tužiteljica je navela da su je poslodavci maltretirali da bi dala otkaz; budući da je tužiteljica imala ugovor na neodređeno vreme, nisu je mogli tek tako otpustiti. Bilo je i pretnji; tužilja je navela da joj je rečeno da napusti posao ili će joj upropastiti karijeru. Kada je slučaj prvi put doveden na sud 2013. godine, prvo ročište je održano dva meseca nakon incidenta. Međutim, do 2022. godine slučaj je ostao u ranoj fazi i nije rešen. Ovo i slučajevi u okviru 4 ukazuju na sporu reakciju sudova, što ukazuje na širi trend koji se ponavlja.²⁸ Posebno, tako spor pristup pravdi može doprineti nedovoljnom prijavljivanju diskriminacije kada se ona dogodi

²⁴ Ovaj slučaj je obrađen u televizijskoj emisiji „Betimi per Drejtësi“ pod nazivom „Zaštita žena od diskriminacije na radu“, 6. marta 2021. godine, na: <https://betimiperdrejtesi.com/mbrojttja-e-grave-nga-diskriminimi-ne-pune/>. Ove i druge informacije u ovom polju iz KPI, prepiska putem e-pošte, februar 2022

²⁵ Intervju MŽK-a sa sudijom, Mitrovica, april 2021

²⁶ KLI, (Ne)pravda i rodna diskriminacija u radnim odnosima, 2021. [(Pa)Drejtësia dhe Diskriminimi me Bazë Gjinore në Marrëdhëniet e Punës].

²⁷ C.br.814/13, podnet 28. Marta 2013. godine.

²⁸ Za još jedan slučaj koji uključuje navode o diskriminaciji u vezi sa degradacijom, a koji je takođe uključivao duge sudske postupke, videti „Okvir 2. Diskriminacija u degradaciji“ (C.nr.678/12, podnet 27. marta 2012. Godine).

Još jedan slučaj pred Osnovnim sudom u Prištini bio je slučaj koji je pokrenula žena koja je neopravdano dobila otkaz.²⁹ Razlog za prestanak radnog odnosa iz ustanove je to što je na dužnosti nosila maramu. Sud je odlučio da se njen slučaj ponovo preispita u njenoj instituciji. Njen zahtev je ponovo odbijen od strane institucije. Tužilja se ponovo obratila sudu, tražeći meritornu odluku, navodeći da je doživela diskriminaciju i da to treba uzeti u obzir. Sudovi su poništili odluku institucija da joj raskinu ugovor, obavezali instituciju da je vrati na raniji položaj i tražili naknadu za period tokom kojeg nije primala platu. Predmet je još u toku pred Apelacionim sudom. Zanimljivo je da žena nije podnela zahtev za diskriminaciju na osnovu pola, već samo za diskriminaciju na osnovu vere. Ovo predstavlja interesantan primer slučaja u kome je intersekcionalna diskriminacija, odnosno višestruka diskriminacija u skladu sa odgovarajućom zakonskom definicijom, možda mogla da se tvrdi na osnovu toga da je bila žena koja je nosila maramu, što je specifično za žene u islamskoj religiji.

U prvom izdanju ovog izveštaja, nekoliko sudija koji su tretirali slučajeve rodne diskriminacije tvrdili su da su korektno odgovorili na predmete. Tužioci i policajci su se uglavnom složili i potvrdili da sudovi teže da korektno tretiraju takve slučajeve. U jednom primeru, sudija je spomenuo slučaj da je jedno javno preduzeće otpustilo trudnicu, iako je imala ugovor do 2021. godine.³⁰ Ovim činom je prekršen ZoR. Zbog toga je sudija kaznio kompaniju novčano i tražio da ženi nadoknadi neisplaćena platu od trenutka kada su joj raskinuli ugovor. Međutim, tuženi je uložio žalbu koja je ostala na čekanju. Uopšteno govoreći, do danas, ovaj primer ukazuje na to da je sud pravilno tretirao ovaj slučaj, prema ZoR.

Nasuprot tome, ispitanici iz sindikata i OCD imali su drugačija mišljenja o radu sudova. Na primer, predstavnik sindikata je rekao: "Sud favorizira muškarce više nego žene".³¹ I pružaoci pravne pomoći i predstavnici organizacija civilnog društva rekli su da sudovi nastavljaju da odugovlače slučajeve ove prirode i da se slučajevi „ne shvataju ozbiljno”.³² Na primer, predstavnik sindikata je spomenuo slučaj u kojem je žena koja se prijavila za direktoricu odnela svoj slučaj na sud, rekavši da nije unapređena jer je žena. "Ona je još uvek na sudu. Sud još nije odgovorio. [Sudovi] toliko ignorišu takve slučajeve... Ovaj slučaj postoji od 2018. godine", dodala je ona. U 2021. godini, predstavnici više institucija su na sličan način izjavili da se slučajevi rodne diskriminacije nastavljaju odugovlačiti na sudovima. Na primer, jedan predstavnik je to rekao

Još uvek nismo videli slučaj koji je završen. Samo da shvatite koliko se predmeti razvlače, nakon dve godine još uvek nema pravosnažne presude za slučajeve. Razvlačenje predmeta na sudu je veliki udarac za [ljudе koji ih vode]. Trenutno se u građanskim sudovima vode predmeti koji su podneseni pre tri godine. To znači da prođe oko dve do tri godine samo da se neki slučaj počne rešavati na sudu. Dodajmo ovome i činjenicu da se predmeti radnih sporova trebaju tretirati kao prioritet, tako da predmeti koji imaju prioritet moraju čekati u redu dve do tri godine.³³

Predstavnik privredne komore se složio da se slučajevi na sudu odugovlače, napominjući da je to razlog, u kombinaciji sa okrivljavanjem žrtava, da se prijavljuje tako malo slučajeva rodne diskriminacije, jer je to obeshrabrujuće.³⁴

²⁹ A.br.1892/18.

³⁰ Intervju MŽK-a sa sudijom, Mitrovica, novembar 2018.

³¹ Intervju MŽK sa predstavnikom sindikata, Priština, oktobar 2018.

³² Intervju MŽK-a sa predstavnicom žena, Đakovica, novembar 2018.

³³ Intervju MŽK-a sa predstavnikom OCD koja nudi besplatnu pravnu pomoć, žena, Priština, 2021.

³⁴ Intervju MŽK-a, 2021.

Okvir 5. Sporo postupanje po sudskim predmetima

Tema koja se ponavlja među ispitanicima iz više institucija bila je da su kašnjenja u rešavanju sudskih predmeta obeshrabrila žene da podnose svoje slučajeve diskriminacije zasnovane na polu. Iako bi slučajevi radnih sporova trebali biti tretirani prioritarno, monitoring je pokazao da se slučajevi mogu odugovlačiti godinama. Na primer, 19. februara 2014. godine jedna žena je podnela tužbu protiv svog bivšeg radnog mesta (C.nr.527/14). Navela je da je nezakonito otpuštena sa posla, dok je imala ugovor na neodređeno vreme sa bivšim poslodavcem. U ovom slučaju nije bilo elemenata rodne diskriminacije koji su predstavljeni na sudu. Tužilja je tražila da se vrati na svoje ranije radno mesto i da joj se nadoknadi neisplaćena zarada. Međutim, sudu je trebalo tačno 2.038 dana, otprilike pet godina, da pokrene postupak. Prvo ročište je održano 25. oktobra 2019. godine, kojem tužilac nije prisustvovala; njen advokat takođe nije bio ovlašćen da je zastupa. Sud je smatrao da je predmet povučen od strane tužioca i stoga je odbacio predmet. Sporo rešavanje predmeta od strane sudova može biti razlog zašto su žene obeshrabrene da podnose predmete, uključujući i one koji se odnose na diskriminaciju zasnovanu na polu, jer može potrajati nekoliko godina da predmeti dođu do početne rasprave.

Pored sporih procesa, neki ispitanici su naveli da rodni stereotipi mogu uticati i na sudske presude. Predstavnik OCD je izjavio: „Ako sudija kaže da nosite provokativnu odeću, nije bilo šanse da vas poslodavac seksualno ne uznemirava. Prvom prilikom žrtva povuče slučaj i ne nastavlja ga dalje.”³⁵ Takve izjave sudova u slučajevima seksualnog uznemiravanja, kako su prijavile OCD, mogu ukazivati na to zašto žene mogu biti obeshrabrene da prijave slučajeve rodno zasnovane diskriminacije, posebno seksualnog uznemiravanja.

Slično, predstavnici drugih institucija su naveli da sudije mogu imati predrasude prema ženama koje su žrtve rodne diskriminacije. Predstavnik IO je o sudskom ročištu na kojem je učestvovao rekao sledeće: „Sudija je pitao kako su je zaposlili dok je bila trudna; takvi ljudi ne zaslužuju da budu dio institucija”.³⁶ Ovaj komentar ukazuje na slabo razumevanje prava žena na porodijsko odsustvo i ZPD-a.

Pojedine sudije takođe smatraju da mali broj sudija otežava njihov rad. Zaista, to bi moglo doprineti gore pomenutom sporom procesuiranju predmeta. Oni i drugi su smatrali da je važno da sudije budu specijalizovane. Na pitanje o sistemskim nedostacima u postupanju prema predmetima, sudije su navele da je elektronski sistem koji se koristi za nasumično dodeljivanje predmeta sudijama ponekad doprineo neadekvatnom tretmanu slučajeva diskriminacije na osnovu pola. Neke sudije su smatrale da slučajevi ne bi trebali biti nasumično dodeljeni jednom sudiji. „Oni [sudije] krive žrtvu”, rekao je jedan sudija. „Potrebno je izvršiti evaluaciju da bi se videlo koje predmete treba poslati kojem sudiji; razmišljanje [sudije] igra ogromnu ulogu prilikom donošenja presude.”³⁷ Ovo ukazuje da se predmeti mogu dodeliti sudijama koji možda nisu nepristrasni i koji mogu imati patrijarhalni stav koji ometa pravično suđenje u skladu sa pravnim okvirom u takvim slučajevima.

³⁵ Intervju MŽK sa predstavnikom OCD, Peć, mart 2021.

³⁶ Intervju MŽK-a sa predstavnikom IO, Čovek, Đakovica, 2021.

³⁷ Intervju MŽK-a sa sudijom, 2021.

Jedan sudija je 2018. godine naveo da se praksa okrivljavanja žrtava nastavlja u pravosudnom sistemu.³⁸ Na primer, tokom sudskog ročišta u slučaju seksualnog uznemiravanja, advokat počinitelja je dao seksističke i uvredljive komentare, navodeći da je žrtva „to tražila“. Međutim, navodnog izvršioca, direktora javnog preduzeća, sudija je kaznio sa samo 600 evra. Sudijin kolega, koga je intervjuisala MŽK, smatra da je presuda neprikladna i da postoji pravni osnov za višu kaznu. Smatrala je da je ovoj pogrešnoj odluci doprinela činjenica da je sudija bio muškarac. Tužilaštvo je uložilo žalbu na predmet pred Apelacionim sudom. Dakle, postoje dokazi da neke sudije mogu „kriviti žrtvu“ za seksualno uznemiravanje na poslu i možda nemaju znanja u vezi sa ZPD-om, što sugerise da bi nekim sudijama možda bila potrebna dodatna obuka o pravnom okviru, odnosima rodne moći i pravima žena.

“Kada slučaj dođe na sud, nije baš jasno da li biznismen podmićuje sudiju ili šta se dešava. Jer se svodi na bitku između moćnog biznisa i jednostavnog zaposlenika.

- Žena, predstavnik OI, Peć, 2018

Zaključno, nakon tri godine situacija sa sudovima i sudijama je generalno ista kao 2018. godine. Generalno, sudije su znale svoje odgovornosti i nadležnosti, ali su posedovale samo vrlo opšta znanja o zakonskom okviru koji štiti žene i muškarce od rodne diskriminacije na poslu. Uprkos tome, sudije su se generalno osećale kompetentnim i izjavili su da će prioritarno tretirati slučajeve rodne diskriminacije u vezi sa radom. Više sudija u 2021. nego u 2018. godini ima tendenciju da se složi da bi zapošljavanje većeg broja sudija i specijalizacija mogli pomoći da se ubrza tretman predmeta. U međuvremenu, od 2018. godine podneseno je vrlo malo slučajeva rodne diskriminacije na radu, što je doprinelo kontinuiranom opštem nedostatku sudske prakse koja je nastavila da utiče na nivo iskustva sudija u tretiranju takvih slučajeva. Neki akteri su iznijeli primere u kojima smatraju da su sudije možda bile nepristrasne, delom zbog patrijarhalnih normi. Iako su se MŽK i njeni partneri borili da identifikuju slučajeve koji uključuju rodnu diskriminaciju za dalju analizu i diskusiju, načini na koje su sudovi tretirali neke od drugih slučajeva navedenih u ovom delu sugerisu da spor pristup pravdi uopšteno može potencijalno sprečiti osobe koje se suočavaju s rodno zasnovanom diskriminacijom prilikom istupanja u traženju pravde.

Inspektorat rada

Inspektorat rada treba da nadgleda implementaciju ZoR. Mora adresirati svaki zahtev zaposlenog u vezi sa potencijalnim kršenjem radnih prava. U slučajevima kada je kršenje utvrđeno, Inspektorat rada mora pokrenuti administrativne mere.³⁹ Na osnovu ZoR-a pritužbe koje se podnose Inspektoratu rada moraju ostati poverljive radi zaštite zaposlenih.⁴⁰ Inspektori rada su takođe ovlašćeni da vrše inspekciju bilo kojeg radnog mesta i sedišta poslodavaca bez prethodne najave i da dokumentuju svaku povredu ZoR-a. Ako inspektori rada procene da uslovi rada predstavljaju opasnost po sigurnost, zdravlje i dostojanstvo zaposlenih, mogu pismeno obavestiti o utvrđenim nepravilnostima i odrediti rok za njihovo otklanjanje.

Činilo se da su inspektori rada donekle upućeni u zakonske odredbe koje se odnose na rodnu diskriminaciju na radu, posebno o rodno zasnovanim odredbama ZoR-a. Međutim, manje su znali o ZRP i ZZD. Odgovori nekih inspektora sugerisu da možda neće moći

³⁸ Intervju MŽK sa ženom sudijom, oktobar 2018. MŽK je takođe pronašla dokaze o okrivljavanju žrtava u svom drugom istraživanju: Seksualno uznemiravanje na Kosovu (2016) i Od reči do dela? Praćenje institucionalnog odgovora rodno zasnovanog nasilja na Kosovu (Priština: MŽK, 2017, na: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>).

³⁹ Zakon o inspekciji rada, br. 2002/9, čl. 5.

⁴⁰ ZoR, član 5.8. Treba napomenuti da žalbe IR po čl. 82 ZoR-a se razlikuju. U takvim žalbama, žalba nije poverljiva i šalje se poslodavcu, pružajući poslodavcu relevantne informacije i mogućnost da brani svoju žalbu. U ovom trenutku, poslodavac bi već bio obavešten o identitetu podnosioca žalbe

identificirati diskriminaciju na osnovu pola. Na primer, jedan inspektor je 2021. godine izjavio da ne veruje da na tržištu rada na Kosovu postoji diskriminacija po osnovu pola jer nije dobio nijedan takav slučaj. U nekim slučajevima, inspektori su naveli da ponekad ženska odeća može biti razlog za seksualno uznemiravanje. "Ženska odeća može biti seksualna provokacija za muške kolege", rekao je inspektor.⁴¹ Kada je razgovarao o diskriminaciji u napredovanju, inspektor rada je rekao da, kroz neformalne kanale, zna da su muškarci više diskriminirani nego žene jer se žene unapređuju nudeći seksualne usluge svojim nadređenima koji su većinu vremena muškarci. „Zato što žene, nažalost, pronalaze alternativne načine i zavode [poslodavce] kako bi uživale pravo,“⁴² rekao je jedan inspektor rada. Kasnije je spomenuo da je njegova kancelarija primila jednu pritužbu od žene koja je rekla da je njen poslodavac tražio seksualne usluge i da je unapredio drugog radnika kada je ona to odbila, i on je nju uputio policiji i nije dalje istraživao slučaj. Ovi primeri upućuju na to da neki inspektori mogu kriviti žrtvu, što može ugroziti njihovu sposobnost rešavanja slučajeva.

Jedna predstavnica druge institucije navela je da inspektori nemaju dovoljno znanja o rodnoj diskriminaciji da bi je mogli prepoznati. Međutim, nasuprot tome, neki inspektori su bili veoma upućeni, identifikujući sve situacije vezane za posao koje bi mogle predstavljati rodnu diskriminaciju. Činilo se da su inspektori generalno osetljivi na situacije koje mogu predstavljati rodnu diskriminaciju na poslu, izjavljujući da su posvećeni rešavanju svakog prijavljenog slučaja diskriminacije.

Inspektorat rada još uvijek ne poseduje električni sistem podataka koji bi omogućio klasifikaciju slučajeva na osnovu konkretnih prekršaja. Dakle, ne postoje konsolidovane informacije o slučajevima prijavljenim Inspektoratu rada, uključujući i one koji se odnose na diskriminaciju na osnovu pola. Umesto toga, inspektori samo čuvaju pojedinačne dosjee predmeta na svojim računarima bez ikakvog specifičnog sistema klasifikacije. Zbog toga je veoma teško pratiti koliko i koje vrste slučajeva koje Inspektorat rada tretira uključuju rodnu diskriminaciju. Zabrinjavajuće je da inspektori navode da nedostatak stalne baze podataka, zajedno sa zastarelom opremom, ponekad dovodi do gubitka spisa predmeta. Inspektor je 2021. godine izjavio da su „računari zaraženi virusom malverom... Zatražio sam nove jer stari računari uzrokuju da gubimo podatke“.⁴³

Slično su to pokazala i prethodna desk istraživanja. Inspekcija nije imala slučajeve rodne diskriminacije u 2020. godini. Što se tiče razloga, načelnik inspekcije rada je rekao da je to zato što ljudi sami nisu upoznati sa različitim oblicima diskriminacije ili činjenice da to mogu prijaviti u inspektorat.⁴⁴ Neki inspektori su neprijavljivanje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije pripisali društvenim stavovima, nedostatku poverenja u institucije i nedostatku upornosti među radnicima u traženju svojih prava. "Žalimo se samo u kafićima i porodici, ali ne na pravim mestima. Kad god dođe do nekog slučaja, ohrabrujem ih da traže pravdu, ali čim ih zamolim da službeno napišu žalbu oni odustaju".⁴⁵

Iz ličnog iskustva, inspektori su rekli da je vrlo malo slučajeva rodne diskriminacije bilo prijavljeno od strane zaposlenih ili identifikovano tokom rutinskih inspekcija. Najsrodnije vrste slučajeva su kršenja odredbi porodijskog odsustva, posebno u privatnom sektoru. To je uključivalo nezakonit raskid ugovora sa trudnicama i diskriminaciju pri zapošljavanju radi izbegavanja troškova porodijskog odsustva. U 2021. godini, jedan inspektor je rekao da su "žene bile na meti otpuštanja s posla ako su bile trudne ili su zatrudnele tokom COVID-19, a poslodavci su to pravdali smanjenjem broja zaposlenih".⁴⁶

⁴¹ Intervju MŽK-a sa muškarcem inspektorom rada, Gnjilane, novembar 2018.

⁴² Intervju MŽK-a sa inspektorom rada, 2021.

⁴³ Intervju MŽK-a sa inspektorom rada, 2021.

⁴⁴ G. Hashani & Reznici, A. za KLI, (Ne)pravda i rodno zasnovana diskriminacija u radnim odnosima, 2021. [samo na albanskom: *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*]

⁴⁵ Intervju MŽK-a sa inspektorom rada, 2021.

⁴⁶ Intervju MŽK-a sa inspektorom rada, 2021.

U tretiranju slučajeva diskriminacije na osnovu pola, inspektori su imali tendenciju da rodno zasnovanu diskriminaciju ne smatraju prioritetom. Napomenuli su da se moraju baviti mnogim drugim slučajevima. Intervjuisani inspektori rada gotovo su se jednoglasno složili da mali broj inspektora u velikoj meri utiče na njihov rad. Smatrali su da bi povećanje broja inspektora rada doprinelo efikasnijoj inspekciji slučajeva diskriminacije. Neki su takođe primetili nedostatak odgovarajućih vozila za inspekcije i potrebu za obukom kako bi se oni bolje kvalifikovali za inspekciju određenih sektora zapošljavanja.

Drugi inspektor je 2018. godine rekao da ponekad žene inspektori odbijaju da pregledaju radna mesta koja se smatraju ponižavajućim za žene, kao što su centri za masažu koji su osumnjičeni za prostituciju; Inspektori se plaše da bi ih osobe iz njihovog društvenog kruga osudile zbog ulaska u takva mesta, rekao je on. Ovi primeri sugerišu da društvene norme mogu ometati neke inspektore u obavljanju svojih dužnosti.

Nezadovoljstvo radom Inspektorata rada bila je stalna tema među tužiocima, sudijama i predstavnicima IO u 2018. godini. Na primer, primetili su neadekvatnu inspekciju slučajeva diskriminacije, kršenje poverljivosti i nejasno izveštavanje o predmetima koji su pregledani. "Njihovi izveštaji su nejasni i ostavljaju prostor za tumačenje", naveo je tužilac. To otežava "drugim institucijama da donesu presudu".⁴⁷ Službenici iz različitih institucija izrazili su zabrinutost da Inspektorat rada ne identifikuje uvek ispravno slučajeve diskriminacije, što može doprineti da manje slučajeva dođe do sudova. Ova tema se, doduše ređe, pojavljivala 2021. godine. Nekoliko predstavnika je napomenulo da Inspektorat rada nije vršio inspekcije kako bi trebao, ali to pripisuju činjenici da nema dovoljno inspektora rada.

Slično, od nekoliko ispitanika koji su prijavili rodnu diskriminaciju na poslu 2018. godine, većina je tražila podršku od Inspektorata rada. Opisali su ono što su smatrali nedoličnim ponašanjem u vođenju svojih slučajeva. Ispitanici su to pripisali nedostatku moći, korupciji i političkom nepotizmu među inspektorima.

Inspektori rada su 2018. i 2021. pokazali izvesno znanje o zakonskim odredbama koje se tiču rodne diskriminacije, ali su se suočili sa određenim poteškoćama u identifikaciji. Neki inspektori su dali izjave koje ukazuju na to da žrtve okrivljuju ili negiraju postojanje diskriminacije po osnovu pola na Kosovu. Desk istraživanje je pokazalo da u protekle dve godine Inspektori rada nisu tretirali slučajeve i da Institucija to pripisuje nesvesnosti ljudi o rodnoj diskriminaciji. Međutim, kako pokazuju rezultati istraživanja, i 2018. i 2021. godine, kada su ljudi doživeli rodnu diskriminaciju, većina njih je podnela slučaj Inspektoratu rada. Druge institucije su u 2018. godini navele da rad Inspektorata rada posustaje, navodeći da su njihove inspekcije neadekvatne i da je njihovo izveštavanje nejasno. 2021. godine, loš učinak Inspektora je pripisan nedostatku kapaciteta.

“*Nosila sam haljinu ispod koljena, sa dolčevicom i dugim rukavima po kodeksu oblačenja, kada je direktorka rekla da ne mogu tako da se oblačim jer je 'previše seksi' i nastavila da pravi gestove koji su podsećali na ženstvenost. figure. Nakon mesec dana otpustila me je bez ikakvog razloga. Žalila sam se Inspekciji rada, ali mi se nisu javili, a kamoli da su to rešili. Bila sam nezaposlena osam meseci nakon ovog incidenta.*

- Žena, Priština, 2021

Institucija ombudsmana

Kao nezavisno telo, IO nadgleda i promoviše poštovanje osnovnih ljudskih prava i sloboda. U skladu sa ZRP i ZZD, odgovoran je za rešavanje svih tužbi na nejednak i diskriminatorski tretman.⁴⁸ U navodnim slučajevima rodne diskriminacije na poslu, IO može

⁴⁷ Intervju MŽK-a sa tužiocem, Peći, decembar 2018.

⁴⁸ Zakon o Ombudsmanu, br. 03/L-195.

istražiti kršenja i dati preporuke za okončanje diskriminatorne prakse. IO ima kancelarije u svakom od pet regiona Kosova.

U svoje godišnje izveštaje, IO uključuje sve nalaze o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu. Žalbe podnesene IO nisu uvek uključivale diskriminaciju na osnovu pola. Međutim, OI je identifikovao „nezakonita otpuštanja žena s posla, nedostatak mogućnosti stručnog osposobljavanja na poslu i opstrukcije u vezi sa napredovanjem u poslu”.⁴⁹ Od 2018. godine IO je imao dva slučaja rodno zasnovane diskriminacije; oba podnosioca žalbe su žene. Jedna tužba se odnosila na regrutaciju, gde je žena obavljala dužnosti koje su bile iznad njene pozicije, ali nije primljena kada se prijavila za radno mesto kada je otvoreno za interno zapošljavanje. Druga tužba se odnosila na nejednak tretman; jedna žena je ostala na istom mestu dok je svo drugo osoblje napredovalo na svom položaju.⁵⁰ IO je 2019. godine utvrdila, na osnovu primljenih tužbi, da su žene imale poteškoća da se takmiče na tržištu rada. Veća je verovatnoća da će žene biti odbijene za više pozicije iako su imale ispravne akreditivne. Kao što je pomenuto, IO se bavio i slučajevima seksualnog uznemiravanja na poslu.⁵¹

Uopšteno govoreći, predstavnici OI su dosledno delovali vrlo dobro upućeni u pravni okvir koji se odnosi na diskriminaciju zasnovanu na polu. Mogli su se pozivati i komentarisati ZZZ i ZRP. Oni su znali svoje zakonske odgovornosti za rešavanje tužbi i mogli su spomenuti razne situacije koje mogu predstavljati rodnu diskriminaciju na poslu. Predstavnici IO su imali tendenciju da dosledno procenjuju da imaju adekvatne profesionalne kapacitete za rešavanje ovakvih slučajeva. Neki su istakli da im je nedostajala infrastruktura u 2018. godini, kao što je dovoljan kancelarijski prostor za poverljivost i fizički pristup za osobe različitih sposobnosti. Od 2021. godine, većina ureda OI bila je pri kraju popravki. Međutim, većina kancelarija je imala stepenice, a kako je rekao jedan predstavnik OI, „osoba sa invaliditetom ne može ni da dođe do moje kancelarije od [...]. Ovaj problem se može rešiti samo jednom vrećom cementa.”⁵² Uključivanje većeg broja zaposlenih žena u regionalnim kancelarijama OI-a takođe može olakšati nekim ženama da razgovaraju o iskustvima diskriminacije, rekao je predstavnik OI.

IO ima elektronsku bazu podataka u kojoj se podnose primljene žalbe. Međutim, diskriminacija na osnovu pola ne predstavlja kategoriju ili filter. 2021. godine OI je izjavio da rade na daljem unapređenju svoje baze podataka, tako da je diskriminacija zasnovana na polu odvojena kategorija, u pravcu održavanja detaljnijih podataka. Stoga je još uvek teško proceniti broj slučajeva rodno zasnovane diskriminacije na poslu kojima se bavi IO. Međutim, intervjui i njihovi godišnji izveštaji⁵³ ukazuju na to da je OI tretirao vrlo malo slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.⁵⁴ Primljene žalbe uglavnom su se ticale nepravednog zapošljavanja, unapređenja, otpuštanja ili kršenja porodijskog odsustva. Najviše slučajeva dogodilo se u bankarskom sektoru i javnim zdravstvenim ustanovama. U jednom slučaju, preporuke IO i sudska odluka dovele su do toga da se službenica vratila na posao nakon što joj je ugovor nezakonito raskinut tokom porodijskog odsustva. Međutim, s obzirom na neuobičajene okolnosti koje su nastale zbog pandemije COVID-19, predstavnici OI-a su u intervjuima potvrdili da su se bavili rodno zasnovanom diskriminacijom. Vlada je na početku pandemije odlučila da se trudnice i osobe sa hroničnim bolestima mogu osloboditi posla. Prema IO, to je rezultiralo nekim slučajevima otpuštanja, a jedan od ovih slučajeva je vraćen na posao uz pomoć OI.⁵⁵

⁴⁹ Ombudsperson Institucija Kosovo, *Godišnji izveštaj 2018*, 2019, str. 106.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ombudsperson Institucija Kosovo, *Godišnji izveštaj 2019*, br. 19, 2020.

⁵² Intervju MŽK-a sa predstavnikom IO, 2021.

⁵³ Ombudsperson Institucija Kosovo, *Godišnji izveštaj 2018*, 2019; Ombudsperson Institucija Kosovo, *Godišnji izveštaj 2019*, br. 19, 2020.

⁵⁴ Intervjui MŽK-a sa predstavnicima IO u svakom regionu, 2018.

⁵⁵ Intervju MŽK-a sa predstavnikom IO, 2021.

Drugi zvaničnici intervjuisani 2018. godine izjavili su da IO ima određeni uticaj kada je u pitanju rešavanje rodno zasnovane diskriminacije na poslu, ističući važnost preporuka IO.⁵⁶ Čini se da su sudije smatrale da ova institucija ima veliki uticaj na rodnu diskriminaciju u radu. Nasuprot tome, primetio je tužilac, Ombudspersonovo „ovlašćenje je samo preporuka, a ne obavezujuće”.⁵⁷ Slično, neki drugi ispitanici smatraju da ova institucija ima minimalan uticaj jer njene preporuke nisu obavezujuće.

I tokom 2018. i 2021. godine, predstavnici OI-a bili su veoma upućeni u pitanja koja se odnose na pravni okvir koji okružuje diskriminaciju na osnovu pola i njihove odgovornosti. Osećali su se sposobnim da se pozabave slučajevima diskriminacije zasnovane na polu. Od 2018. godine IO je imao samo dva slučaja rodno zasnovane diskriminacije.

Agencija za Besplatnu Pravnu Pomoć

Agencija za besplatnu pravnu pomoć nudi i obezbeđuje jednak pristup pravdi za građane. U skladu sa Ustavom i Zakonom o besplatnoj pravnoj pomoći,⁵⁸ nadležna je za pružanje besplatne pravne pomoći onima koji nemaju dovoljna finansijska sredstva ako je takva pomoć neophodna da bi se obezbedio efikasan pristup pravdi. U navodnim slučajevima polne diskriminacije na poslu, Agencija za besplatnu pravnu pomoć može ponuditi besplatnu pravnu pomoć kroz stručne pravne usluge, kao što su informisanje, pravno savetovanje, sastavljanje podnesaka i zastupanje pred sudovima i drugim organima. Agencija za besplatnu pravnu pomoć ima 14 kancelarija u različitim regionima Kosova.

Ukupno je ovoj Agenciji prijavljeno 498 slučajeva radnih sporova od 2019. do 2021. godine. Za veoma mali broj njih prijavljeno je da se radi o diskriminaciji na osnovu pola. Predstavnici Agencije su naveli da čak i kada stranke dođu da prijave svoje slučajeve, ne znaju kada su u njihovim predmetima postojiosnova za diskriminaciju po osnovu pola. Shodno tome, prijavljeni slučajevi nisu uvek uključivali diskriminaciju na osnovu pola.

Iako sistem prikupljanja podataka u ovoj instituciji ima rodni filter koji se odnosi na registraciju predmeta, sistem ne razdvaja vrstu kršenja koju podnosilac zahteva navodi. Stoga bi svaki fizički dosije predmeta morao da se proveri u regionalnim kancelarijama kako bi se izvukli tačni podaci o slučajevima o prijavljenim slučajevima koji su uključivali diskriminaciju na osnovu pola u radu. Stoga, za agenciju je bilo i previse oduzimanja vremena za prikupljanje takvih podataka.

Predstavnici Agencije bili su veoma upućeni u pitanja koja se odnose na pravni okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i njihove odgovornosti. Osećali su se sposobnim da se pozabave slučajevima diskriminacije zasnovane na polu ako ih dobiju. Međutim, oni su rešavali vrlo malo slučajeva, posebno one koji su uključivali seksualno uznemiravanje na poslu. Jedan od zastupnika je naveo da čak i stranke teško prijavljuju takve slučajeve jer smatraju da se takvi slučajevi ne mogu lako dokazati na sudu.⁵⁹ Činjenica da je malo slučajeva prijavljeno ovoj Agenciji doprinela je ograničenom iskustvu u tretiranju ovakvih slučajeva.

Radnički sindikati

Kako je definisano zakonom, sindikati su “nezavisne organizacije koje su stvorene kao dobrovoljni sindikat zaposlenih čiji je cilj zastupanje i zaštita zakonskih prava i ekonomskih, društvenih i profesionalnih interesa prema svojim članovima [sic]”⁶⁰ Oni mogu podržati

⁵⁶ Intervjui MŽK-a sa 27 predstavnika različitih institucija, 2018.

⁵⁷ Intervju MŽK-a sa ženom tužiocem, Đakovica, novembar 2018.

⁵⁸ Službeni list Republike Kosovo, ZAKON br. 04/L-017 O BESPLATNOJ PRAVNOJ POMOĆI, čl. 1, na: <https://anif.rks-gov.net/desk/inc/media/2E863E34-6579-4986-AB93-5D279A98FAC0.pdf>.

⁵⁹ Intervju MŽK-a sa ženskom predstavnicom Agencije, Priština, februar 2018.

⁶⁰ Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 04/L-011 za organizovanje sindikata na Kosovu, čl. 1.1, na adresi: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/liqjet/Law%20on%20organizing%20trade%20union.pdf>.

zaposlene u podnošenju tužbi za rodno zasnovanu diskriminaciju na poslu, kao i poboljšati svest zaposlenih o njihovim pravima putem opšteg podizanja svesti i plasiranja u javnosti.

Predstavnici sindikata intervjuisani za ovo istraživanje 2018. i 2021. godine. znali su svoju ulogu ključnih aktera koji rade na unapređenju prava zaposlenih. Oni prihvataju žalbe svojih članova u vezi sa problemima vezanim za posao. Predstavnici sindikata su tvrdili da im je cilj postizanje rodne ravnopravnosti u radnoj snazi. Generalno, sindikati se osećaju sposobnim da se pozabave rodno zasnovanom diskriminacijom. Predstavnici sindikata su rekli da bi zaposleni trebali biti aktivniji u korišćenju kanala koje obezbeđuju sindikati za rešavanje njihovih problema u 2018. godini, iako se to nije pominjalo 2021. godine. S tim u vezi, Mreža čenaa koja deluje u okviru Unije samostalnih sindikata Kosova je spominje se kao interno telo posvećeno rešavanju rodno osjetljivih pitanja u 2018. i 2021. godini. Mreža je organizovala obuke i kampanje o razmatranju seksualnih napada na poslu i podelila je pitanje da se izmeri zastupljenost istih

U međuvremenu, neke izjave sugerišu da neki predstavnici sindikata možda ne razumeju šta podrazumeva diskriminacija na osnovu pola. Na primer, 2018. godine, jedan sindikalni predstavnik je rekao: „u obrazovnom sistemu ne postoji diskriminacija na osnovu pola”.⁶¹ Kada se ispitalo radi jasnoće, postalo je jasno da ispitanik misli na neravnomernu zastupljenost u sektoru, ali implicira da je veći procenat žena zaposlenih u sektoru obrazovanja pokazatelj jednakog tretmana. Sličan osećaj je odjeknuo i 2021. godine. Međutim, to nije nužno tačno, kao što je 2021. primetio predstavnik OI: „Seksualno uznemiravanje je veoma prisutno, posebno u školama, gde su direktori muškarci i imaju moć i privilegije nad svojim radnicama”. Slično, drugi sindikalni predstavnik je izjavio da „u zdravstvenim ustanovama, žene su pozitivno diskriminirane kada je u pitanju zapošljavanje jer je priroda ovog zanimanja osetljiva” u 2018. godini. Ove izjave ukazuju na to da rodne norme i stereotipi mogu potkopati znanje i razumevanje nekih predstavnika sindikata o tome šta predstavlja rodnu diskriminaciju. Ovo može ometati njihovu sposobnost da na odgovarajući način pomognu u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije na poslu. Međutim, 2021. godine jedan od predstavnika se osvrnuo na činjenicu da se za neka slobodna radna mesta ne uzimaju ni žene jer se to smatra poslovima za muškarce. To sugerise da će 2021. godine doći do povećanja svesti među predstavnicima sindikata, budući da su te pristranosti prepoznate.

Još jedna sindikalna zastupnica je 2021. godine govorila o sastanku koji su organizovali sa ciljem da se razgovara o seksualnom uznemiravanju na poslu, a za koji je dobila dosta telefonskih poziva ljudi koji su rekli da se o ovoj temi ne treba govoriti u javnosti jer je sramotna.

Ipak, čini se da je nekoliko slučajeva ili tužbi vezanih za rodnu diskriminaciju stiglo do sindikata. Predstavnici sindikata su skloni verovati da takva diskriminacija postoji, ali da je zaposleni ne prijavljuju, prvenstveno zbog nedostatka svesti zaposlenih o tome šta je rodna diskriminacija. Osim toga, jedan predstavnik je rekao da se zaposleni “boje prijaviti jer se boje da mogu izgubiti posao”.⁶² Međutim, jedan sindikalni predstavnik je 2021. godine naznačio da žene ne traže pravdu zbog „svoje meke prirode”, etiketirajući žene kao mekše prirode: „možda mi žene, kao meki rod, ne prođemo do kraja sa pravnim procesom Ali ja sam uporna osoba i uvek prolazim kroz celi proces.”⁶³

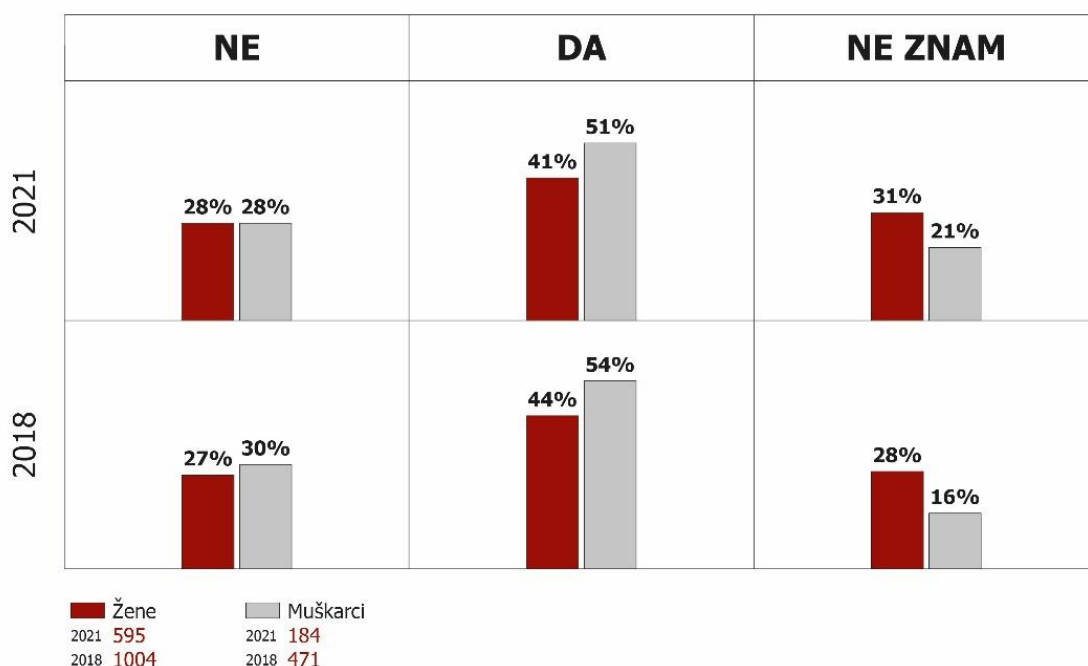
⁶¹ Intervju MŽK-a sa predstavnicom sindikata, Priština, oktobar 2018

⁶² Intervju MŽK sa predstavnikom sindikata, Priština, oktobar 2018.

⁶³ Intervju MŽK-a sa predstavnikom sindikata, Priština, april 2021.

Niska prijava diskriminacije na osnovu pola sindikatima može biti delom posledica uopšteno ograničenog angažmana zaposlenih u sindikatima. Iako je teško precizno proceniti članstvo u sindikatima, procene govore da je oko 60.000 ljudi članovi sindikata na Kosovu, uključujući otprilike 80% osoba koje rade u javnom sektoru i manje od jedan posto zaposlenih u privatnom sektoru.⁶⁴

Grafikon 9. Da li postoje sindikati koji mogu zastupati vaše interese?, prema rodu



Kao što Grafikon 9 ilustruje, 2018. godine 24% ispitanika u onlajn anketi MŽK-a nije znalo da li postoji sindikat na Kosovu koji bi mogao da zastupa njihove interese, ovaj procenat je porastao na skoro 30% u 2021. godini. (28%/31% žena i 16%/21% muškaraca).⁶⁵ U međuvremenu, 28% ispitanika, i 2018. i 2021. godine, reklo je da nijedan sindikat ne može zastupati njihove interese (27%/28% žena i 30%/28% muškaraca). Veći procenat muškaraca (54%/51%) nego žena (44%/41%) kaže da postoje sindikati koji bi mogli zastupati njihove interese. Od ispitanika koji su rekli da na Kosovu postoji sindikat, koji bi mogao predstavljati njihove interese, 36%/53% je reklo da su članovi sindikata.⁶⁶ Ovo može biti odraz činjenice da je veliki dio ispitanika u oba istraživanja radio u javnom sektoru, gde je članstvo u sindikatu češće. Više muškaraca (41%/55%) nego žena (33%/51%) ispitanika bili su članovi sindikata. Od ispitanika koji su članovi sindikata,⁶⁷ polovina u 2018. godini i približno jedna trećina ispitanika u 2021. godini smatraju da njihovi sindikati donekle zastupaju njihove interese (grafikon 10). Otprilike 21%/42% žena i 19%/40% muškaraca reklo je da su sindikati dobri ili veoma dobri u zastupanju njihovih interesa. Međutim, 33% žena i 24% muškaraca ispitanika smatra da su sindikati loši ili veoma loši u zastupanju interesa zaposlenih u 2018. U 2021. ovaj procenat je bio znatno niži za žene nego za muškarce, sa 24% žena i 33% muškarci koji vjeruju

⁶⁴ Friedrich Ebert Stiftung, 2016 Godišnji pregled radnih odnosa i socijalnog dijaloga Kosovo, 2017, str. 10-11, na: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13231.pdf>.

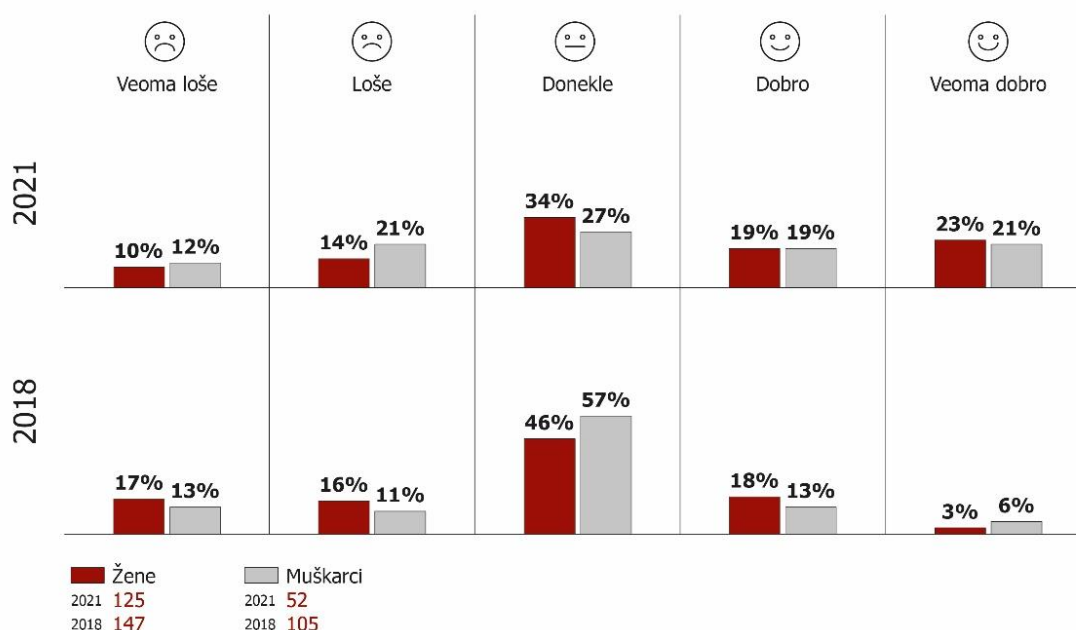
⁶⁵ N = 1.475 (1004 žene i 471 muškarac) u 2018. godini; N = 779 (595 žena i 184 muškarac).

⁶⁶ N = 700 (446 žena i 254 muškaraca), 2018; N = 337 (243 žene i 94 muškarca), 2021.

⁶⁷ N = 252 (147 žena, 105 muškaraca), 2018; N = 177 (125 žena, 52 muškarca).

da sindikati (vrlo) slabo zastupaju njihove interese. Ovi nalazi ukazuju na to da slabo poznavanje sindikata među radnicima, posebno ženama, zajedno sa nepoverenjem u sposobnost sindikata da zastupaju radnička prava, može doprineti malom broju slučajeva prijavljenih sindikatima.

Grafikon 10. Koliko dobro vaš sindikat zastupa vaše interese, prema rodu



Među retkim slučajevima prijavljenim sindikatima, svi su uključivali žene koje su doživele diskriminaciju na osnovu pola. Slučajeva je bilo više u bankarskom sektoru, ali i u sektoru civilnog društva, navode sindikalni ispitanici. Slučajevi su uključivali diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, otpuštanju, tretmanu, uslovima rada i kršenju odredbi porodijskog odsustva, rekli su. „Bio je slučaj da je žena zbog godina dobila otkaz u banci, koji je upućen u Inspekciju rada“, rekao je predstavnik sindikata.⁶⁸ Navodno, prema mišljenju ispitanika, unutar samih sindikata. „Ako dođe do sastanka sa premijerom, delegaciju čine muškarci [...] jer su „muškarci inteligentniji“, rekla je predstavnica ženskog sindikata.⁶⁹

Čini se da su od 2018. godine predstavnici sindikata postali malo svesniji šta podrazumeva rodna diskriminacija. Ipak, neke predrasude su postojale, što bi moglo ukazivati na to da je predstavnicima sindikata potrebna dodatna obuka o rodnoj ravnopravnosti. Sindikati su i dalje u dobroj poziciji da informišu svoje članove o rodnoj diskriminaciji i pravima radnika, kao i da podrže svoje članove u pristupu pravdi, iako su tu ulogu retko igrali u prošlosti. Povećanje znanja o njihovim uslugama i poverenje u sindikalne predstavnike moglo bi im omogućiti da dalje podrže radnike u traženju pravde.

Organizacije civilnog društva

OCD nemaju nikakvu zakonsku odgovornost za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije na poslu. Međutim, nekoliko OCD radi na rešavanju diskriminacije na Kosovu. WCSO rade na smanjenju diskriminacije žena; LGBTI organizacije promovišu i štite prava

⁶⁸ Intervju MŽK-a sa predstavnicom sindikata, Priština, oktobar 2018.

⁶⁹ Intervju MŽK-a sa predstavnicom sindikata, Priština, oktobar 2018.

LGBTI osoba, boreći se protiv diskriminacije na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije; organizacije koje rade sa ljudima različitih sposobnosti podržavaju svoje članove u borbi protiv diskriminacije na osnovu sposobnosti; i OCD aktivne u zaštiti prava manjina rade na okončanju etnički motivisane diskriminacije, između ostalog.

Većina predstavnika OCD intervjuisanih 2018. i 2021. godine znala je za relevantni zakonski okvir i šta podrazumeva diskriminacija na osnovu pola. Poznavanje pravnog okvira od strane OCD može se pripisati činjenici da su se mnoge od intervjuisanih OCD zalagale za aspekte ZRP i ZZD. Većina je navela da se osećaju donekle ili vrlo sposobnima da reše ovo pitanje. Međutim, istorijski, vrlo malo OCD koje deluju na Kosovu direktno su pomagale osobama pogođenim rodno zasnovanom diskriminacijom na poslu. Umesto toga, OCD su nastojale da obezbede prostor ljudima koji su pretrpeli diskriminaciju da razgovaraju o problemima sa kojima se suočavaju i dobiju savete o tome koje korake treba da preduzmu. U međuvremenu, organizacije koje rade sa ljudima različitih sposobnosti naglašavaju da se kontinuirano bore sa nedovoljnim finansiranjem, što otežava njihov rad.

Iako diskriminacija jasno pogađa manjinske etničke grupe, LGBTIQ+ osobe i osobe sa invaliditetom, kao što je rečeno u prethodnom poglavlju, malo njih traži ispravku. Stoga, kao i u godinama koje su prethodile 2018. godini, intervjuisane OCD još uvek nisu pomogle u mnogim slučajevima rodno zasnovane diskriminacije od 2018. godine. Međutim, OCD su se angažovale u podizanju svesti, praćenju sudskih slučajeva i obuci ključnih aktera u borbi protiv diskriminacija na osnovu pola. MŽK je 2021. godine organizovala radionicu o pravnom okviru kako bi pomogla u informisanju OCD o tome kako da ga koriste. Štaviše, MŽK je zajedno sa KLI organizovala obuku sa predstavnicima sindikata na temu diskriminacije na osnovu pola. Ova obuka je uključivala informacije o pravnom okviru i postojećim mehanizmima za prijavu slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.

Tokom i neposredno nakon informativnih kampanja o diskriminaciji na osnovu pola u radu, posebno kampanja koje se odnose na seksualno uznemiravanje na poslu, mnoge žene su kontaktirale MŽK, tražeći pomoć u prijavljivanju svojih slučajeva. MŽK je ove slučajeve uputila svom partneru, KPI, za dalju pravnu pomoć. Žene su istakle poverenje u OCD koje im pomažu da prijave svoje slučajeve relevantnim institucijama, ističući da ne osećaju da bi institucije njihove slučajeve shvatile tako ozbiljno da se same obrate institucijama. Stoga su ŽOCD igrale važnu ulogu u podršci i osnaživanju većeg broja žena da istupe i traže pravdu.

Pored toga, KPI je pokrenuo onlajn platformu na kojoj žrtve rodno zasnovanih zločina, a time i diskriminacije zasnovane na polu, mogu prijaviti svoj slučaj i dobiti besplatnu pravnu pomoć. Ova platforma omogućava marginalizovanim grupama, uključujući žene u ruralnijim područjima, da lakše pristupe besplatnoj pravnoj pomoći. KPI je takođe pratio slučajeve radnih sporova na sudu u kojima su bili prisutni elementi diskriminacije na osnovu pola. Osim toga, KLI je ponudio besplatnu pravnu pomoć žrtvama rodne diskriminacije koje su tražile pomoć. Na kraju ovog perioda praćenja objavili su izveštaj sa svojim nalazima.⁷⁰ Kosovski centar za rodne studije takođe je objavio izveštaj koji analizira trenutni pravni i institucionalni okvir za rešavanje seksualnog uznemiravanja u Kosovskoj javnoj administraciji.⁷¹

Usred pandemije, OCD su pokazale otpornost i solidarnost kada je u pitanju pružanje pomoći i podizanje svesti. OCD su sprovele podizanje svesti, nastavile da prate slučajeve i pružile besplatnu pravnu pomoć usred kršenja prava u vezi sa pandemijom. Dodatni resursi koje su obezbedili Evropska unija i Sida od 2018. godine, kao i njihova prilagodljivost i fleksibilnost kao finansijera usred pandemije da zadovolje potrebe, omogućili su ŽOCD da povećaju i unaprede svoje napore ka podizanju svesti o kršenju prava i da osnaže više žena da traže pravdu za prava.⁷²

⁷⁰ KLI, (Ne)pravda i rodna diskriminacija u radnim odnosima, 2021. [(Pa)Drejtësia dhe Diskriminimi me Bazë Gjinore në Marrëdhëniet e Punës].

⁷¹ Syla, M., *Seksualno uznemiravanje u javnoj upravi na Kosovu, Vidljivo žrtvama, nevidljivo sistemu*, 2021.

⁷² Ovi naponi su podržani kroz regionalnu akciju koju finansira EU i Sida, „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena”.

Iako, se OCD ponekad bore da obezbede finansijska sredstva za obavljanje svojih aktivnosti, činjenica da neke OCD, posebno ŽOCD, imaju misije koje uključuju podršku ženama u ostvarivanju njihovih prava znači da će i ubuduće nastaviti da podržavaju osobe koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu pola. Od 2018. godine, oni su dalje razvijali svoje znanje, kapacitete, sisteme i partnerstva sa institucijama i drugim OCD za podršku ženama koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu pola na radu i kršenja radnih prava. OCD su izrazile odlučnost da nastave da se nadovezuju na ovaj razvoj u održavanju svojih usluga podrške u budućnosti, u skladu sa svojom misijom.

Privredne komore

Privredne komore nastoje da okupe kompanije sa sedištem na Kosovu radi povezivanja sa stranim kompanijama. Oni svojim članovima nude informacije i imaju za cilj da doprinesu približavanju kosovskih preduzeća evropskim vrednostima podržavajući saradnju sa evropskim preduzećima.⁷³ U drugom izdanju ovog izveštaja, intervjuisana je komora kao predstavnik glasova različitih preduzeća na Kosovu. Poslovne komore štite i promovišu poslovne interese. Stoga je komora bila manje zainteresovana za prava radnika i nije se direktno bavila rodno zasnovanom diskriminacijom. Privredna komora je imala značajne informacije, uglavnom neformalne, o kršenju radnih prava i rodnoj diskriminaciji. Iako je svesna i sposobna da identifikuje diskriminaciju zasnovanu na polu, predstavnik je imao manje informacija o relevantnom zakonskom okviru. Komora nije znala ni koje institucije se bave prijavama o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Predstavnik je izrazio skepticizam da bi preduzeća bila zainteresovana da saznaju više o rodno zasnovanoj diskriminaciji na poslu,

Ukratko, predstavnica privredne komore jeste pokazala znanje o pitanjima vezanim za rodnu diskriminaciju, ali je imala manje znanja o relevantnom zakonskom ili institucionalnom okviru. Nije imala iskustva sa slučajevima rodne diskriminacije.

Zaključci

Iako se činilo da je policija generalno upoznata sa svojim odgovornostima da istražuje krivična dela koja uključuju rodnu diskriminaciju na poslu, vrlo malo takvih slučajeva je prijavljeno policiji, pa je teško proceniti kako su postupali s takvim slučajevima. Činilo se da je policija manje jasna po pitanju rodne diskriminacije u radu u širem smislu i zakonskog okvira koji se odnosi na građansko pravo. Takođe, iako se radi o krivičnom delu, seksualno uznemiravanje nisu smatrali oblikom diskriminacije po osnovu spola.

Tužioci su uglavnom poznavali relevantni pravni okvir, ali im je nedostajalo praktično iskustvo. U poslednje tri godine nisu rešavali nijedan poznati slučaj rodne diskriminacije i još uvek nisu imali znanja o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Sudovi takođe imaju vrlo malo sudske prakse, a čini se da vrlo mali broj sudija ima znanje o relevantnom zakonskom okviru. Iako su inspektori rada obično bili upoznati sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, imali su nekoliko slučajeva i naizgled nisu smatrali da je tretiranje rodno zasnovane diskriminacije prioritet; navodno su neke slučajeve tretirali na neodgovarajući način zbog društvenih normi, između ostalih faktora. Iako se činilo da su predstavnici IO veoma dobro upoznati sa relevantnim pravnim okvirom, i oni su imali nekoliko slučajeva i možda imaju ograničen uticaj u takvim slučajevima s obzirom na njihov mandat.

Sindikati nastoje zastupati radnička prava, ali neki sindikalni predstavnici imaju ograničeno znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Ovo i minimalno znanje građana o sindikatima i poverenje u njih verovatno imaju ograničenu podršku sindikata radnicima u

⁷³ Vidi: Privredna komora Kosova, "O nama" na: <https://www.oek-kcc.org/Al/rreth-nesh/>, <https://oekjk.org/anetaresia/al-perfitimet-e-anetareve/>, i Američka privredna komora Kosova, na adresi <https://www.amchamksv.org/>

rešavanju rodno zasnovane diskriminacije. Osobe koje rade u organizacijama civilnog društva obično su bile upućene u relevantni pravni okvir, i iskusnije u korišćenju od 2018. godine, ali su direktno pomagale u nekoliko slučajeva, s obzirom na kontinuirano oklevanje ljudi da prijave slučajeve. Predstavnik privredne komore je generalno bio upućen u relevantni pravni okvir i šta predstavlja rodnu diskriminaciju na poslu. Međutim, budući da im je prioritet zaštita i promocija interesa preduzeća, a ne interesa radnika, nisu se iz prve ruke bavili slučajevima diskriminacije na osnovu spola.

Uopšteno govoreći, u 2018. kao i u 2021. godini nije bilo uverljivih razlika na osnovu pola ili geografske lokacije među predstavnicima institucija, u pogledu njihovog znanja, percepcija i učinka u tretiranju rodno zasnovane diskriminacije.⁷⁴ Sve u svemu, tokom 2018. i 2021. godine, predstavnici svih intervjuisanih institucija, osim inspektora rada, istakli su generalno lošu implementaciju zakonskog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju na radu.

⁷⁴ MŽK je koristila uzorke varijacija da bi odabrala ispitanike iz relevantnih institucija, uključujući žene i muškarce koji rade u ruralnim i urbanim oblastima (videti Aneks 1 za detalje).

PREPORUKE

Za pravni okvir

- Razmotriti uspostavljanje logičnije podjele pravnog okvira u pravcu rešavanja preklapanja i različitih definicija i sankcija trenutno neharmoničnog pravnog okvira, koje trenutno mogu doprineti konfuziji i pravnoj nesigurnosti. Na primer, razmotrite izmjenu ZoR-a kako bi se posebno razmotrila diskriminacija u kontekstu zapošljavanja i ZZD-a kako bi se razmotrila diskriminacija u kontekstu ne-zapošljavanja. Zatim, ZRP ne bi nužno morao da služi kao osnova za tužbu o diskriminaciji, jer bi to bilo adekvatno obuhvaćeno ZoR i ZZD. U najmanju ruku, revizije treba da usklade definicije i sankcije, kao i da razjasne procedure putem kojih se podnose zahtevi prema različitim relevantnim zakonima.
- Osigurajte da izmene i dopune ZoR-a uključuju sledeće:
 - Što se tiče ugovora na određeno vreme:
 - Smanjite fiksni period za stalno zaposlenje sa 10 godina na tri godine, što može sprečiti poslodavce da koriste kratkoročne ugovore kako bi izbegli primenu odredbi o porodijskom, očinskom i roditeljskom odsustvu.
 - Uvesti izričitu izjavu da privremena sprečenost, rizik tokom trudnoće, porodijsko odsustvo, usvajanje, starateljstvo radi usvajanja, hraniteljstvo, rizik tokom dojenja i očinstvo neće ometati obračun ovog fiksnog perioda za dobijanje ugovora na neodređeno vreme.
 - U skladu sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života zahteva da se, u slučaju uzastopnih ugovora na određeno vreme sa istim poslodavcem, zbir tih ugovora mora uzeti u obzir u svrhu izračunavanja kvalifikacionog perioda za roditeljsko odsustvo. Proširite ovaj uslov i na porodijsko odsustvo.
 - Zahtevati objektivne razloge za bilo koji posao na određeno vreme.
 - Razjasniti značenje „uzastopnih“ ugovora kako bi se sprečilo korišćenje kratkih razmaka između termina na određeno vreme kako bi se izbeglo da zaposleni postanu stalni.
 - Proširiti pojam „porodijskog odsustva“ u članu 12 tako da uključi i to da očinsko odsustvo i roditeljsko odsustvo ne prekidaju niti utiču na ugovor o radu.
 - Izmeniti član 15 da izričito kaže da prekid probnog roka zbog trudnoće čini direktnu diskriminaciju.
 - Izmeniti odredbu o „posebnoj zaštiti“ za trudnice i dojilje (član 46) kako bi se osiguralo da poslodavac zaposleniku da drugi zadatak u slučajevima kada redovne radne obaveze mogu biti štetne po zdravlje majke ili deteta. Uvesti procenu i pružanje informacija slično članovima 4 i 5 Direktive EU o trudnoći kako bi se osiguralo da se dovoljno razmotri priroda, stepen i izloženost rizika pre preduzimanja mera isključivanja.
 - Izmeniti zakonske odredbe kako bi se ispunili minimalni zahtevi Direktive EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje:
 - obezbeđivanje najmanje 10 dana plaćenog odsustva za očeve i ekvivalentne druge roditelje po rođenju ili usvajanju njihovog deteta. Zadržati punu platu za produženo 10-dnevno roditeljsko odsustvo;
 - obezbeđivanje roditeljskog odsustva kao individualno pravo oba roditelja u trajanju od najmanje četiri meseca. Predvideti da celi period roditeljskog odsustva nije prenosiv. Osigurati punu naknadu dok ste na roditeljskom odsustvu kako biste olakšali korišćenje odsustva za oba roditelja;

- definisanje „ekvivalentnog drugog roditelja“ uključujući eksplicitno proširenje prava na očinstvo i roditeljsko odsustvo na osobe koje su u partnerstvu i rekonponovanim porodicama u kojima takvi radnici obavljaju roditeljske obaveze;
- razošnjavanje položaja usvojitelja osiguravanjem jednakog pristupa pravima na porodično odsustvo;
- uvođenje prava na odsustvo za negu za sve radnike. Razmotriti osiguranje pune plate za odsustvo za negovatelje;
- proširenje prava na odsustvo u slučaju više sile kako bi se uključilo slobodno vreme iz hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće; i
- uvođenje prava svih roditelja i staratelja da traže fleksibilne radne aranžmane. Navedite potrebne detalje o procedurama zahteva i razlozima za odbijanje.
- Ispravno transponujte koncept kapaciteta samozaposlenih u kosovski zakon. Samozaposleni roditelji treba da imaju materinska i roditeljska prava jednaka pravima roditelja koji su zaposleni, a samozaposlene žene treba da budu zvanično registrovane kao takve. Ako rade za svoje muževe ili druge članove porodice, trebalo bi da imaju pristup socijalnoj zaštiti i porodijskim naknadama isključivo na osnovu ovog porodičnog odnosa.
- Dalje razvijati i elaborirati zaštitu od diskriminacije posebno u kontekstu zapošljavanja, uključujući spominjanje drugih oblika diskriminacije, kao što su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i upute za diskriminaciju; razlikovati direktnu i indirektnu diskriminaciju; i primeniti druge navedene osnove za diskriminaciju.
- Izmeniti Zakon o dojenju kako bi se obezbedila zaštita žena da doje tokom prvih šest meseci nakon rođenja deteta. Obezbediti usklađenost ovog dozvoljenog odsustva sa ZoR.
- Pregledati i dopuniti ZZD kako bi se osiguralo da su sve definicije usklađene, uključujući i one koje se odnose na novčane kazne za prekršaje. Osigurati posebnu definiciju seksualnog uznemiravanja u skladu sa preinačenom Direktivom. Pojasniti da li će se višestruka diskriminacija i diskriminacija za koju se utvrdi da je teška dobiti veće novčane kazne. Pojasniti članove 15 i 24 u vezi sa odgovornošću pojedinaca, poslodavaca i državnih institucija za diskriminatorne radnje.
- Izmeniti ZRP da se isti poboljša i razjasni. Proširiti zaštitu u vezi sa diskriminacijom zasnovanom na polu u vezi sa programima socijalnog osiguranja na zanimanju kako bi se zaštitila od rizika nezaposlenosti i kako bi se zabranila eksplicitna diskriminacija u javnom socijalnom osiguranju u vezi sa radom. Pojasniti odredbe za rodnu diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i druge oblike nejednakog tretmana, navodeći to izričito kao prekršaje. Uspostaviti jasnu proceduru za kršenje zakona za izricanje sankcija. Pojasniti konkretne sankcije za različite oblike diskriminacije zabranjene Zakonom, a ne za kršenje definicija diskriminacije. Povećati sankcije za sprečavanje pojedinaca i kompanija da se upuste u rodnu diskriminaciju.

Za Kosovsku policiju

- Unaprediti prikupljanje i upravljanje podacima tako što ćete osigurati da svi elektronski vođeni podaci budu razvrstani prema polu žrtve(a); pol navodnog(ih) počinioca(laca); i vrstu lokacije na kojoj se zločin dogodio (npr. posao, kuća, javni prostor).
- U okviru redovne obuke za policiju, obezbediti uključivanje informacija o zakonskom okviru koji se odnosi na rodnu diskriminaciju na radu, sa fokusom na seksualno uznemiravanje na radu prema novoj definiciji u Krivičnom zakoniku.

Za Tužilaštvo

- Ažurirati bazu podataka SMIL kako bi se osiguralo prikupljanje i upravljanje podacima razvrstanim prema polu žrtve(ava); pol navodnog(ih) počinioca(laca); i vrstu lokacije na kojoj se zločin dogodio (npr. posao, kuća, javni prostor).
- Osigurati da svi tužioci prođu obuku o ravnopravnosti polova i definiciji seksualnog uznemiravanja u novom Krivičnom zakoniku.
- Razmotriti imenovanje specijalizovanih tužilaca koji su dobro obučeni za krivično gonjenje rodno zasnovanih zločina, uključujući specifične pristupe potrebne za istragu slučajeva koji mogu uključivati osobe koje doživljavaju traumu.

Za Sudski savet Kosova

- Unaprediti prikupljanje i upravljanje podacima tako što ćete osigurati da svi elektronski vođeni podaci budu razvrstani prema polu žrtve(ava); pol navodnog(ih) počinioca(laca); i vrstu lokacije na kojoj se zločin dogodio (npr. posao, kuća, javni prostor).
- Osigurati da sve sudije prođu obaveznu obuku o ravnopravnosti polova i definiciju seksualnog uznemiravanja u novom Krivičnom zakoniku.
- Osigurati da sve sudije prođu obaveznu obuku o rodno zasnovanoj diskriminaciji u vezi sa svojim poslovima.
- Razmotriti imenovanje specijalizovanih sudija koji su dobro obučeni za rodno zasnovana krivična dela, uključujući rodne norme, odnose moći i identifikiranje slučajeva „okrivljavanja žrtve”.

Za Inspekciju rada

- Poboljšati sisteme upravljanja podacima. Zabeležite primljene žalbe, preduzete inspekcije i pokrenute disciplinske mere, razvrstavajući ih prema polu radnika, polu navodnog počinioca i relevantnim zakonima koji su prekršeni, prema članu.
- U zapošljavanju većeg broja inspektora, nastojati osigurati rodnu ravnotežu korištenjem afirmativnih mera za zapošljavanje i zapošljavanje većeg broja žena inspektora, u skladu sa ZRP-om.
- Institucionalizirati redovnu obuku za sve inspektore o ravnopravnosti polova uopšteno, kao i o rodno zasnovanoj diskriminaciji na poslu, odnosno njihovoj ulozi u tretiranju iste.

Za Ombudsperson Instituciju

- Revidirati bazu podataka OI, koja je trenutno u reviziji, kako bi uključila rodno razvrstane podatke i označavanje slučajeva da li su uključivali rodnu diskriminaciju na poslu, olakšavajući buduće praćenje i izveštavanje o ovim informacijama.
- Razmotriti da se osigura da su žene predstavnice OI dostupne za susret sa ženama koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu spola.
- Osigurati da sve kancelarije IO imaju na raspolaganju poverljive prostore za predstavnike IO da se sastanu sa ženama i drugim akterima.
- U bliskoj saradnji sa OCD, Inspektoratom rada i sindikatima, organizuju redovne kampanje podizanja svesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji u cilju povećanja znanja građana o tome šta ona podrazumeva, kako mogu podneti zahtjeve i kakvu podršku IO može pružiti.

Za Agencije za Besplatnu pravnu pomoć

- Revidirati bazu podataka Agencije kako bi se precizirali podaci razvrstani po polu i označili da li su slučajevi uključivali rodnu diskriminaciju na poslu, olakšavajući buduće praćenje i izveštavanje ovih informacija.
- U bliskoj saradnji sa OCD organizovati redovne kampanje za podizanje svesti o rodnoj diskriminaciji u cilju povećanja znanja građana o tome šta ona podrazumeva, kako mogu da podnesu tužbe i kakvu podršku može pružiti Agencija za besplatnu pravnu pomoć.

Za sindikate

- Prikupiti podatke o slučajevima diskriminacije na osnovu pola u vezi sa radom prema vrsti povrede, polu osobe koja podnosi tužbu i osobe kojoj je tužba upućena.
- Osigurati da su politike protiv diskriminacije zasnovane na polu i jednakih mogućnosti uspostavljene i implementirane.
- Osigurati dalju obuku za sve sindikalne predstavnike u vezi sa relevantnim pravnim okvirom koji se odnosi na rodnu diskriminaciju na radu i kako je prijaviti.
- Pokrenuti kampanje za obaveštavanje radnika o zakonskom okviru koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad. Nastavite da sarađujete sa iskusnim WCSO radi efikasnijeg dopremanja, uključujući i one koje su posebno usmerene na radnice.
- Preduzmite javne radnje kako biste poboljšali svest, razumevanje i poverenje ljudi u sindikate, uključujući način na koji oni mogu podržati osobe koje su doživele rodnu diskriminaciju na poslu.
- Poboljšati učešće žena u sindikatima na svim nivoima i eksplicitno usmeriti više žena da postanu aktivne članice sindikata; sarađivati sa iskusnim WCSO-ima za planiranje efektivnog pristupa.
- Pratiti rad Inspektorata rada kako bi se proverilo da li se diskriminacija zasnovana na polu na radu pravilno rešava.

Za organizacije civilnog društva

- Nastaviti saradnju kroz raznoliku mrežu OCD uključenih u aktivnosti protiv diskriminacije radi koordinacije napora u pravcu efikasnosti, efektivnosti i mudre upotrebe ograničenih resursa; uspostaviti zajedničku strategiju za zajednički budući rad protiv rodne diskriminacije u radu; redovno deliti informacije; i razmenjujte najbolje prakse.
- Nastaviti sa organizacijom kampanja za podizanje svesti kako bi se povećalo znanje žena i muškaraca o rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada, kao i relevantnim institucijama i procedurama za traženje regresa za kršenje prava.
- Posebno ciljajte ljude iz manjinskih etničkih grupa, LGBTIQ+ osobe i osobe različitih sposobnosti sa informacijama o njihovim pravima; podržati ih u prijavljivanju i traženju pravde za rodnu diskriminaciju.
- Nastaviti doprinositi uspostavljanju sudske prakse o rodno zasnovanoj diskriminaciji na poslu pružanjem pravne pomoći za takve slučajeve i strateške parnice.
- Podneti više zvaničnih tužbi Agenciji za ravnopravnost polova, IO i inspektorima rada, po potrebi.
- Razmislite o istraživanju, dokumentovanju i pokretanju slučajeva u ime grupa osoba koje su pretrpele diskriminaciju, prema ZZD, kao što su:
 - Odlučiti da je takvim ponašanjem prekršeno pravo na jednak tretman;
 - Prekinuti aktivnosti koje krše ili mogu narušiti pravo na jednak tretman; i
 - Podnositi sudske sporove, kao i tražiti objavljivanje eventualnih odluka u medijima, uz troškove koje plaća tuženi, u cilju sprečavanja budućeg diskriminatornog ponašanja.

- Dalje istražite višestruke diskriminacije vezane za rad, kao što su na osnovu pola i etničke pripadnosti, sposobnosti, seksualnosti, starosti i drugih razlika; i podržati strateške parnice koje bi privukle pažnju javnosti na višestruku diskriminaciju.

Za poslodavce u privatnom i javnom sektoru

- Objavljivanje na javnim površinama informacija o rodnoj diskriminaciji i pravima radnika prema zakonskom okviru, kako bi se osiguralo da radnici imaju pristup informacijama o svojim pravima.
- Razviti i implementirati politike koje će sprečiti rodnu diskriminaciju pri zapošljavanju i napredovanju, kao i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na poslu. Uspostaviti jasne mehanizme za prijavu rodno zasnovane diskriminacije i uznemiravanja, kao i osigurati da zaposleni budu obavešteni o svojim pravima i načinu prijavljivanja takve diskriminacije.

CITIRANA DELA

- Abazi Morina, L., & Delibashzade, R., za Demokratiju za razvoj, Neaktivnost žena na tržištu rada. *Faktori koji ometaju učešće žena na tržištu rada*, 2017., na: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG_WEB.pdf
- Agencija za rodnu ravnopravnost, Rodni jaz u plaćama na Kosovu, 2020, na: https://abgi.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Gender%20Pay%20Gap%20RKS%20_compressed.pdf
- Agencija Evropske unije za osnovna prava, Evropski sud za ljudska prava i Savet Evrope, „Priručnik o evropskom zakonu protiv diskriminacije“, 2018
- Anker, R., Melkas, H. i Korten, A., Rodno zasnovana profesionalna segregacija 1990-ih, Ženeva: 2013. u: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf
- Centar za istraživanje i kreiranje politika, Institut za demokratiju i medijaciju i demokratiju za razvoj, Radnik u sjeni - skrivena ekonomija i rad na crno u Makedoniji, Albaniji i Kosovu, 2016. u: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2016/11/23.PB1-RHEM-07.11.2016-Final.pdf>
- Colella, AJ i Kind, EB, Oksfordski priručnik o diskriminaciji na radnom mestu, New York: 2018, u: https://books.google.com/books?id=p_pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+discrimination+in+the+workplace&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiT8p2yuIDcAhUCISwKHdVZBEoQ6A%20EIPjAF&v=one#v=onepage&q=gender%20discrimination%20in%20the%20workplace&f=false
- Craig, P. i de Búrca, G., Pravo EU: tekst, predmeti i materijali, Oxford University Press, (5.), 2011., na: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-184/83>
- Dawood, A. i Bulmer, E. za Međunarodni institut za demokratiju i izbornu pomoć, "Klauzule ograničenja: Međunarodni IDEA Constitution-Building Primer 11", 2017, na: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>
- De Hert, P. i Korenica, F., "Novi ustav Kosova i njegov odnos sa Evropskom konvencijom o ljudskim pravima: konstitucionalizacija "bez" ratifikacije u post-konfliktnom periodu Društva", ZaöRV, 2016, na: http://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_1_a_143_166.pdf
- Demokratija za razvoj, Promena paradigmi: pravičnost kroz roditeljsko odsustvo, Priština: D4D, 2017, na: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf
- Doli, D. i Korenica, F., "Pozivanje Ustava Kosova: Pravna recenzija", Denning Law Journal, 22. 2010. na: <http://www.ubplj.org/index.php/dlj/article/view/354/383>
- Evropski centar za pitanja manjina Kosovo, Kosovo, Percepcije građana o diskriminaciji u radno mesto ili tržište rada na Kosovu, 2019.
- Evropska komisija, Poglavlja acquisa, Pravosuđe i osnovna prava, Poglavlje 23, na adresi: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership/chapters-of-the-acquis_en
- _____, Izveštaj o Kosovu 2018, Strazbur: 2018, 156 finala, na adresi: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>
- Evropski sud pravde, predmet C-185/97 Belinda Jane Coote protiv Granada Hospitality Ltd, 1998., na: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44105&pageIndex=0&doclang=en&doco%20de=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842670>
- _____, Predmet C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH protiv Webera von Hartza, 1986., na: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=EN>
- _____, predmet 43-75 Gabrielle Defrenne protiv Société anonyme beZRP de navigation aérienne
- Fazliu, E., "KDI osuđuje sigurnosne uslove za zaposlene u privatnom sektoru", Prishtina Insight, pristupljeno 16.2.2019., na adresi: <https://prishtinainsight.com/kdi-condemns-safety-conditions-for-private-sector-employees/>
- Friedrich Ebert Stiftung, 2016 Godišnji pregled radnih odnosa i socijalnog dijaloga Kosovo, 2017., na: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13231.pdf>
- G. Hashani & Rezniki, A. za Kosovski pravni institut (KLI), (Ne)pravda i diskriminacija na osnovu pola u radnim odnosima, 2021, [samo na albanskom: (Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës]

- GAP institut, Diskriminacija na tržištu rada: Kako oglasi za posao stvaraju rodnu nejednakost, Priština: 2017, na:
https://www.institutigap.org/documents/20684_LABOUR%20MARKET%20DISCRIMINATION.pdf.
- IMPAQ International za USAID Kosovo, Procena roda, LGBTI i osoba sa invaliditetom, Priština: 2018, na: <https://www.edu-links.org/sites/default/files/media/file/Gender-LGBTIPWD%20assessment%20Kosovo%202018.pdf>
- Institut Riinvest, Žene na radnom mestu: Analiza uslova radne snage za žene na Kosovu, Priština, 2017, na:
https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf
- Kosovski demokratski institut, Zaposleni koji nemaju (nikakva) prava, Priština: 2017, na:
<http://kdikosova.org/wp-content/uploads/2017/11/Punetoret-qe-s-kane-te-drejta-ENG-FINAL.pdf>
- Krasniqi, J. za Demokratiju za razvoj (D4D), Ko plaća najvišu cenu? Uticaj Covid-a-19 na zapošljavanje žena na Kosovu, 2021, [izvorno na albanskom: Kush e paguan çmimin më të lartë? Ndikimi I Covid-19 në punësimin e grave në Kosovë], na: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/01/D4D_PI_21_SHQ_FIN.pdf
- Millennium Challenge Corporation, Kosovo - Istraživanje o radnoj snazi i korišćenju vremena, 2017, na: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205>
- Misija privremene uprave Ujedinjenih nacija na Kosovu, Zakon o inspekciji rada br. 2002/9, na adresi: http://www.unmikonline.org/regulations/2003/RE2003_04%20.pdf
- MŽK, Od reči do djela? Praćenje institucionalnog odgovora na rodno zasnovano nasilje na Kosovu, Priština: MŽK, 2017, na:
<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>
 ———, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, MŽK, Priština: 2019
 ———, *Rodna analiza Kosova*, Priština: MŽK, 2018, na:
<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/womens-network.pdf>
 ———, *Seksualno uznemiravanje na Kosovu*, Priština: MŽK, 2016, na:
<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>
 ———, *Uspostavljanje ravnoteže: opcije politike za izmenu kosovskog zakona o radu u korist žena, muškaraca, poslodavaca i države*, Priština: MŽK, 2016, na:
<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>
 ———, *„Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa acquis-em Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti”*, Priština: MŽK, 2017, na:
<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>
- Nacionalni demokratski institut et. al., LGBTI ispitivanje javnog mnjenja Zapadni Balkan, 2015. Na: <https://www.lgbtiera.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkan%20NDI%20.pdf>
- Nousiainen, K. i Chinkin, C., "Pravne implikacije pristupanja EU Istanbulskoj konvenciji" Evropska komisija, 2015., na:
https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20uniija/Publication_Leg%20al%20implications%20of%20EU%20accession%20to%20the%20Istanbul%20Convention.pdf
- Ombudsperson Institucija Kosovo, Godišnji izveštaj 2018, br. 18, 2019, na:
<https://www.oik-rks.org/wp-content/uploads/2019/04/Annual-report2018.pdf>
- Ombudsperson Institucija Kosovo, Godišnji izveštaj 2019, br. 19, 2020, na:
<https://www.oik-rks.org/wp-content/uploads/2020/04/3-ENG-ANNUAL-REPORT-2019-1.pdf>
- Ombudsperson Institucija Kosovo, Godišnji izveštaj 2020, br. 20, 2021, na:
<https://oik-rks.org/en/2021/04/14/annual-report-2020/>
- Pitt, G., "Pravi zahtevi za zanimanje", Akademija evropskog prava, Trier, 2009., na:
http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf
- Republika Kosovo, Sudski savet Kosova, Osnovni sud Priština, na adresi:
<http://www.gjyqesorirks.org/sq/courts/page/index/120>.
- Republika Kosovo, Uredba Nacionalne kancelarije za reviziju br. 01/2018 o radnom odnosu, na adresi:
<http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/03/Regulation-NAO-No-012018-onemployment-relationship.pdf>

- Sabena, 1976, na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=NLEUR-Lex>, Pristup evropskom
- _____, Slučaj C-381/99 Brunnhofer, 2001, na: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=45902&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=1&cid=10952744>
- _____, predmet C-54/07 Feryn, 2008., na: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70156&pageIndex=0&docl%20ang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842030>
- _____, Pristup pravu Evropske unije, dokument 61988CJ0177, Pacifica, EJ Dekker protiv Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, Slučaj C-177/88 o jednakom tretmanu muškaraca i žena - Odbijanje imenovanja trudnice, 1990., na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>
- Savet Evrope, "Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici" ("Istanbulska konvencija"), 2011., na: <https://rm.coe.int/168008482e>
- Savet Evrope, Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, 1992, na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>
- _____, Direktiva 2000/43/EC od 29. juna 2000. o implementaciji principa jednakog tretmana među osobama bez obzira na rasno ili etničko poreklo, 2000., na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=%20CELEX%3A32000L0043>
- _____, Direktiva 2004/113/EC o implementaciji principa jednakog tretmana između muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju roba i usluga, 2004, na: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>
- _____, Direktiva 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. o implementaciji principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (preinaka), 2006., na: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>
- _____, Direktiva 2010/18/EU od 8. marta 2010. o implementaciji revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i stavlja van snage Direktivu 96/34/EC (tekst od značaja za EGP), 2010. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1551092004220&uri=CELEX:32010L0018>
- _____, Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena koji obavljaju rad u svojstvu samozaposlenih i stavljanju van snage Direktive Vijeća 86/613 /EEC, 2010, na: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj>
- _____, Direktiva 79/7/EEC od 19. decembra 1978. o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti, 1978., na: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>
- _____, Direktiva 97/81/EC od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu sa skraćenim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC - Aneks : Okvirni sporazum o radu sa skraćenim radnim vremenom, 1997. godine, na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>
- _____, Direktiva o ravnopravnosti pri zapošljavanju, 2016, na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf)
- Skupština Republike Kosovo, Ustav Republike Kosovo, 2008, na: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/Constitution1%20of%20the%20Republic%20%20of%20Kosovo.pdf>
- _____, Krivični zakon Republike Kosovo, Zakon br. 06/L-074, 2018, na: http://ligjet.kuvendikosoves.org/Uploads/Data/Documents/Codeno06L-074_km3reesd5V.pdf
- _____, Zakonik o krivičnom postupku, br. 04/L-123, 2012, na adresi: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Procedure%20Code.pdf>
- _____, Zakon o javnoj službi Republike Kosovo, br. 03/L-149, 2010, na: <https://qzk.rksgov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2679>
- _____, Zakon o sudovima, br. 06/L-054, 2018, <https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302>
- _____, Zakon o strancima, br. 04/L-219, 2013, na adresi: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20foreigners.pdf>

- _____, Zakon o ravnopravnosti polova, br. 05/L-020, 2015, na adresi:
<http://www.assemblykosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>
- _____, Zakon o nezavisnom nadzornom odboru za državnu službu Kosova, br. 03/L-192, 2013, na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-192-eng.pdf>
- _____, Zakon o radu, br. 03-L-212, 2010, na adresi:
<http://www.assemblykosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>
- _____, Zakon o posredovanju, br. 06/L-009, 2018, na adresi:
<https://md.rksgov.net/desk/inc/media/078A2A69-F572-4826-AC20-61937AADD2FA.pdf>
- _____, Zakon o prekršajima, br. 05/L-087, 2016, u:
<https://md.rksgov.net/desk/inc/media/2ED17925-7275-4FFA-A191-FBBC5FBCB5A0.pdf>
- _____, Zakon o Ombudsmanu, br. 03/L-195, 2010, na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-195-eng.pdf>
- _____, Zakon o organizovanju sindikata na Kosovu, br. 04/L-011, 2011, na:
<https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20organizing%20trade%20union.pdf>
- _____, Zakon o policiji, br. 04/L-076, 2012 na:
http://www.kosovopolice.com/repository/docs/law_on_police.pdf
- _____, Zakon o zaštiti od diskriminacije, br. 05/L-021, 2015, na:
<https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>
- _____, Zakon o zaštiti dojenja, br. 05/L-023, 2015, na adresi:
<https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-023%20a.pdf>
- _____, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, br. 04/L-161, 2013, na:
<https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20Safety%20and%20Health%20at%20Work.pdf>
- _____, Zakon o štrajku br. 03/L-200, 2010, na adresi:
<https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-200-eng.pdf>
- _____, Zakon o stručnoj osposobljenosti, rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, br. 03/L-019, 2008, u: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L019_en.pdf
- Shaipi, K., za Inicijativu za stabilnost Kosova, Biti žena na tržištu rada, 2021, na:
<https://iksweb.org/wp-content/uploads/2021/05/Final-English-raporti-IKS-matra.pdf>
- Vlada Republike Kosovo, Administrativno uputstvo br. 11/2011 za klasifikaciju teških i opasnih oblika rada koji mogu oštetiti zdravlje trudnica i dojilja, 2011, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8081>
- _____, Administrativno uputstvo. br. 07/2012 o određivanju novčanih kazni i konkretnih iznosa za kršenje odredbi zakona o radu
- _____, Uredba br. 05/2011 o procedurama za rešavanje sporova i žalbi, 2011, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8318>
- _____, Uredba br. 06/2011 o odsustvu državnih službenika, 2011, na adresi:
<http://www.kryeministriks.net/repository/docs/rr.06-pdf.pdf>
- _____, Uredba br. 02/2016 o Poslovniku Ombudsmana, 2016, na adresi:
<https://oikrks.org/en/2018/08/20/regulation-no-02-2016-on-rules-of-procedure-of-the-ombudspersoninstitution/>
- _____, Uredba br. 03/2017 o institucionalnim mehanizmima za zaštitu od diskriminacije u Vladi i opštine, 2017, na:
http://kryeministriks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf
- The HeadHunter, Indeks ravnopravnosti pri zapošljavanju LGBTIQ: Nalazi godišnjeg izveštaja za 2018, Kosovo: 2018, na adresi:
https://www.headhunter.al/uploads/files/2018/October/30/annual_report_english61540916957.pdf

ANEKSI

Aneks 1. Metodologija

Ovaj aneks daje više detalja o metodologiji istraživanja za oba izdanja ovog izveštaja. Da bi se odgovorilo na istraživačka pitanja navedena u uvodu, istraživanje je koristilo mešovite metode, uključujući: analizu relevantnog pravnog okvira; pregled literature; pregled postojećih institucionalnih podataka koji se odnose na slučajeve diskriminacije; polustrukturisane intervju sa predstavnicima/ama relevantnih institucija za merenje njihovog znanja, svesti i iskustava sa rodno zasnovanom diskriminacijom na tržištu rada; i anonimnu online anketu žena i muškaraca. Ovaj odeljak pruža dodatne detalje o svakom istraživačkom metodu.

Ključni termini i ograničenja

Istraživanje se fokusiralo na rodnu diskriminaciju u odnosu na rad. Nije ispitivana diskriminacija zasnovana na polu koja se možda dešava izvan radnog mesta. Ključni termini istraživanja su definisani i operacionalizovani na sledeći način. "Diskriminacija" uključuje sve oblike diskriminacije zasnovane na polu, kako je definisano zakonom. Termin "rad" je korišćen, a ne "zapošljavanje", da bi se obuhvatilo istraživanje neplaćenih i neregistrovanih oblika rada. "Rod" obuhvata sve rodne izraze i identitete, uključujući, ali ne ograničavajući se na: žene, muškarce, trans *, rodnu neuklopljenost, rodnu fluidnost i interseksualnost. Prema tome, „diskriminacija zasnovana na polu“ definisana je kao diskriminacija koja pogađa osobe zbog njihovog roda.

Pravna analiza

Pravna analiza je ispitala i ocenila postojeće antidiskriminaciono zakonodavstvo u svakoj zemlji, uključujući i bilo kakve nedostatke u usklađivanju nacionalnog zakonodavstva sa Acquis Communautaire („Pravna tekovina o ravnopravnosti polova”). Takođe se nastojalo utvrditi koje su relevantne institucije, njihove uloge i odgovornosti. To je obuhvatilo ispitivanje međunarodnih zakona, ugovora, konvencija, nacionalnih ustava, nacionalnih zakona i podzakonskih akata / politika. Ispitivane teme su bile: Kako se definiše diskriminacija? Koje mere zaštite postoje protiv diskriminacije? Koji su mehanizmi uspostavljeni za rešavanje ili ublažavanje diskriminacije? Koje metode postoje za prijavljivanje diskriminacije? Koje praznine postoje u pravnom okviru? Koje su relevantne institucije i njihove odgovornosti?

Pregled literature

Pregledom literature su ispitani svi postojeći podaci o rodno zasnovanoj diskriminaciji koji su bili dostupni, kako bi se izveštaj temeljio na postojećim informacijama i izbeglo dupliranje postojećih istraživanja. To je uključilo ispitivanje korišćenih metoda istraživanja i vremenskih okvira.

Prikupljanje podataka

Istraživački tim je nastojao da prikupi podatke u prvom izdanju o slučajevima diskriminacije na radu za period od 2008. do 2017. godine, a za drugo izdanje vremenski period je bio 2018-2020. Zatraženi su podaci razvrstani po polu, od: Kosovske policije, Tužilaštva, Sudskog saveta Kosova, Institucije ombudsmana, Inspektorata rada, sindikata i pružalaca pravne pomoći (državne i nedržavne). To je uključivalo slanje službenih zahteva za podacima ovim institucijama.

Anketa

Istraživački tim je nastojao da prikupi informacije od različitih žena i muškaraca u vezi sa njihovim poznavanjem antidiskriminacionog zakonodavstva, ličnim iskustvima sa diskriminacijom, da li su takvi slučajevi prijavljeni i zašto diskriminacija koja se desila nije prijavljivana. MŽK je sarađivala sa svojim partnerskim organizacijama u regionu, posebno sa organizacijom Reaktor istraživanje u akciji (Severna Makedonija), na kreiranju online ankete na tri jezika (albanskom, srpskom i engleskom), koristeći LimeSurvey. Istraživanje je široko promovisano, između ostalog i putem društvenih mreža, deljenjem na Facebooku i slanjem e-poštom, uključujući mejl koji je poslat državnim i vladinim službenicima/ama od strane Agencije za ravnopravnost polova, kojim se traži njihovo učešće. Za prvo izdanje, anketa je bila otvorena od 1. novembra do 3. Decembra 2018. godine; za drugo izdanje, anketa je bila otvorena od 29. marta do 11. Maja 2021. godine. Za demografske informacije o ispitanicima, pogledajte Aneks 2, a za alat za istraživanje pogledajte Aneks 3.

Intervjui

Ukupno, MŽK je obavila 101 intervju u 2018. godini, i 94 u 2021. Od njih, MŽK je intervjuisala 95/64 predstavnika iz šest institucija odgovornih za implementaciju relevantnog pravnog okvira, u vezi sa njihovim znanjem, stavovima i iskustvima u dosadašnjem tretiranju slučajeva diskriminacije. MŽK je intervjuisala policajce/ke, tužioce/teljke, sudije/nice građanskog suda, sudije/nice krivičnih sudova, inspektore/ke rada i predstavnike/ce IO. MŽK je koristila uzorkovanje varijacija da bi dobila raznolik raspon ispitanika po polu, pripadnosti etničkim grupama i geografskim lokacijama.

Uz pomoć sedišta Kosovske policije, 32 policajca u 2018. godini i 25 u 2021. godini odabrana su po regionima. Šesnaest/četnaest žena i 16/11 muškaraca je intervjuisano u urbanim i ruralnim sredinama u Prištini, Lipjanu, Uroševcu, Štimlju, Đakovici, Mališevu, Prizrenu, Mamuši/Mamuši. Gjilan/Gnjilanu i Mitrovicë/Mitrovici (jug i sever, dok 2021. godine nijedan policajac na severu nije intervjuisan zbog nedostupnosti). U Gjilan/Gnjilanu i Mitrovicë/Mitrovici, policajci su bili iz stanica koje se nalaze u urbanim sredinama. Policajci koje je policijski štab imenovao da učestvuju u intervjuima uglavnom su dolazili iz Jedinice za istraživanje nasilja u porodici. Policijski službenici koji rade u ovim jedinicama prošli su više obuka vezanih za rodno zasnovano nasilje od ostalih policijskih službenika. Stoga se može pretpostaviti da bi njihov nivo znanja mogao biti napredniji od nivoa generalne policije, dozvoljavajući određenu „pozitivnu pristrasnost“ u uzorku u pogledu nivoa znanja policije u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom, iako bi dalja istraživanja bila potrebna.

Ukupno je intervjuisano 13 tužilaca u 2018. godini i osam tužilaca u 2021. godini, uključujući šest/šest žena i sedam/dva muškaraca. Istraživači su se suočili sa nekoliko poteškoća u obezbeđivanju ovih intervju, ali su na kraju svi intervjui zakazani osim jednog u 2018. godini. Međutim, 2021. godine više tužilaca nije želelo da bude intervjuisano. Tome su doprinele poteškoće u planiranju intervju uživo i online usred pandemije COVID-19. Dok je MŽK imala za cilj da ima jednaku zastupljenost polova, nijedna tužiteljka u Osnovnom sudu u Gjakovë/Đakovici 2018. i 2021. godine, kao ni 2021. godine nijedna tužiteljka iz Osnovnog suda Gjilan/Gnjilane nije bila voljna da učestvuje.

MŽK se takođe suočila sa određenim poteškoćama u pridržavanju planiranog uzorkovanja varijacija prilikom zakazivanja intervju sa sudijama. Intervjuisanih 26/19 sudija uključivalo je 12/10 žena i 14/9 muškaraca. Od toga, pet/četiri žene i osam/šest muškaraca su iz Krivičnog odeljenja. To je zato što u Mitrovicë/Mitrovici nijedna albanska žena sudija nije radila u Krivičnom odeljenju. Uprkos više pokušaja, srpske sudije tamošnjeg krivičnog suda odbile su da učestvuju u istraživanju 2018. godine, dok su 2021. godine učestvovalе dve sudije albanske nacionalnosti iz severno-mitrovačkih sudova. U Osnovnom sudu u Gjilan/Gnjilanu, šef suda je imenovao dva muškarca sudija iz krivičnog odeljenja i dve žene sudije iz građanskog odeljenja, uprkos zahtevu MŽK-a da imaju jednaku zastupljenost polova iz oba odeljenja u

2018. godini. U Pejë/Peći u 2018. godini, tri intervjuisane sudije su bile iz Građanskog odeljenja (dve žene i jedan muškarac). Dakle, znanje, stavovi i iskustva nekih sudija mogu biti nedovoljno reflektovani u nalazima. Sudovi su imenovali sudije i istraživači MŽK-a su obavili intervju sa njima. I 2021. godine bilo je teško dogovoriti razgovore sa sudijama. Razlog zašto je bio nejasan, ali je pandemija možda uticala na spremnost sudija da budu intervjuisani uživo. Istraživači MŽK-a su ih takođe obavestili o mogućnosti da budu intervjuisani onlajn, ali je većina sudija to odbila navodeći tehničke poteškoće. MŽK je intervjuisala sedam inspektora rada u oba izdanja. MŽK nije mogla da intervjuiše jednak broj žena i muškaraca inspektora rada jer je od sedam regionalnih kancelarija samo jedna žena inspektorka bila zaposlena u ovoj instituciji. Za OI, jedan predstavnik je intervjuisan u svakom region 2018. godine, ukupno njih 7, dok je 2021. godine samo 4 predstavnika intervjuisano

Tri predstavnika sindikata su intervjuisana u oba izdanja (jedan muškarac i dve žene 2018. godine, tri žene 2021.), svi locirani u Prištini/Prishtinë. MŽK je takođe intervjuisala predstavnike OCD za koje se pretpostavlja da su se susrele i/ili podržale osobe koje su iskusile diskriminaciju, uključujući OCD koje rade sa LGBTIQ+ osobama, osobama sa različitim sposobnostima i etničkim manjinama. U istraživanju je učestvovalo četrnaest predstavnika OCD (10/10 žena i četiri/tri muškarca) iz Prištine, Prizrena, Đakovice, Uroševca i Peći.

Intervjui su obavljani i sa šest žena koje su rekle da su doživele diskriminaciju na osnovu pola u 2018. godine. Nijedan od slučajeva diskriminacije koji su prijavili muškarci u anketi nije eksplicitno uključivao diskriminaciju zasnovanu na polu. MŽK takođe nije mogla da identifikuje bilo koje lice sa različitim sposobnostima, LGBTIQ+ osobe ili osobe iz manjinskih etničkih grupa koje su iskusile rodnu diskriminaciju koje su bile voljne da budu intervjuisane, tako da istraživači nisu mogli da sprovedu planirane intervju sa takvim ispitanicima. Sve u svemu, niska prijava diskriminacije zasnovane na polu, zajedno sa slabim znanjem o tome koja dela mogu uključivati takvu diskriminaciju, predstavljala je prepreke za identifikaciju potencijalnih ispitanika za dubinske intervju.

Analiza podataka

Istraživački tim MŽK kodirao je kvalitativne podatke koji su rezultat intervju u dokumentu za kodiranje, prema istraživačkim pitanjima, kako bi se identifikovali ponavljajući trendovi i razlike. Najmanje dve osobe su učestvovala u šifrovanju svakog intervju, prema triangulaciji istraživača. Reaktor je izvršio statističku analizu podataka ankete koristeći SPSS, što su pregledali istraživači MŽK-a. U cilju maksimiziranja upotrebe prikupljenih podataka, obrađeni su i predstavljeni podaci iz svakog odgovora na postavljena pitanja. Tako se broj nedostajućih odgovora razlikovao za svaku varijablu i povećao za pitanja postavljena na kraju istraživanja. Broj odgovora („n”) je prikazan u prezentaciji nalaza. Sve izjave koje uključuju termin „značajan” u odnosu na rezultate istraživanja ukazuju na statističko testiranje sa nivoom pouzdanosti alfa = 0.05. Međutim, ograničenja navedena u sledećem odjeljku moraju se uzeti u obzir.

Ograničenja

Tim smatra da troškovi dobijanja nacionalno reprezentativnog uzorka nadmašuju koristi koje ova vrsta uzorka nudi u smislu generalizacije nalaza. Stoga je istraživački tim morao da pronađe ravnotežu između troškova i kvaliteta, odlučujući se za Internet anketu koja uključuje praktično uzorkovanje. Ako se dobro oglase, online ankete mogu biti veoma efikasno sredstvo za kvalitetno razumevanje izazova u vezi sa slučajevima diskriminacije. Istraživački tim smatra da je utvrđivanje i kvalitativno razumevanje slučajeva diskriminacije važnije od utvrđivanja stvarnog „stepena” diskriminacije. Osim toga, tim smatra da bi nedovoljno prijavljivanje diskriminacije verovatno bilo široko rasprostranjeno u anketi domaćinstava, imajući u vidu hipotezu o niskom nivou znanja o tome koja dela mogu predstavljati diskriminaciju zasnovanu na polu. Dalje, istraživački tim smatra da potpuna

anonimnost koja je moguća u online anketiranju može da poveća spremnost ljudi da prijave svoja iskustva bez straha od posledica, s obzirom na osetljivost teme. I pored toga, ovi metodološki izbori donose određena ograničenja u pogledu nalaza istraživanja.

Prvo, pošto se nije koristilo slučajno uzorkovanje, nalazi se ne mogu generalizovati na celu populaciju. Statističko zaključivanje znači generalizovanje nalaza iz uzorka na populaciju, obično koristeći testove značajnosti. Imajući u vidu da je uzorak ankete bio uzorak bez verovatnoće i da statistički zaključak zasnovan na konvencijama za p vrednosti pretpostavlja uzorkovanje verovatnoće, nalaze koji se nazivaju "statistički značajni" treba tumačiti kao sugestivne, ali ne i konačne, i ni na koji način uopštive. Statistička testiranja su korišćena kao heuristika da bi se razlikovale „dovoljno velike“ razlike ili korelacije na osnovu kojih bi istraživački tim mogao da komentariše.

Drugo i slično, pošto je uzorak ankete bio pogodan, on nije bio demografski reprezentativan za stanovništvo Kosova. Prema tome, prijavljeni procenti ne odražavaju prevalenciju pojava među opštom populacijom na Kosovu; i varijabilnost „uzorkovanih“ iskustava može biti ograničena. Sve varijable su unakrsno tabelirane sa polom, ne samo zato što je to bila ključna varijabla, već i zato što je uzorak bio rodno neuravnotežen. U uzorku osoba koje su popunile 90% upitnika, duplo je više ispitanica nego ispitanika. To znači da su posmatrane distribucije odgovora u uzorku bile više zasnovane na odgovorima žena učesnica nego muškaraca. Ova rodna disproporcija mogla bi ograničiti mogućnost uočavanja razlika zasnovanih na polu. Međutim, tamo gde su indikativne, uspostavljene veze (tj. razlike zasnovane na polu) su tumačene, ali zaključci ostaju ograničeni u smislu generalizacije.

Treće i povezano, uzorak uključuje više ispitanika koji su obrazovani i žive u urbanim područjima (vidi Aneks 2). Dakle, uzorak je prilično homogen u smislu obrazovanja i geografske lokacije. Stoga je nivo znanja i iskustava osoba sa nižim nivoom obrazovanja i onih koji žive u ruralnim područjima nedovoljno zastupljen u nalazima. Imajući u vidu iskustva diskriminacije koja su postojala među osobama sa višim nivoima obrazovanja i rada u urbanim sredinama, gde mogu biti dostupne dodatne informacije i zaštita, istraživački tim pretpostavlja da su nivo znanja o diskriminaciji i iskustva sa diskriminacijom možda još gori kod osoba koje rade u ruralnim područjima i/li imaju niži nivo obrazovanja.

Refleksivnost

MŽK ima viziju rodno ravnopravnijeg društva i, na osnovu iskustva, veruje da su afirmativne mere, kao one koje su predviđene Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, neophodne za unapređenje rodne ravnopravnosti na Kosovu. U tom smislu je istraživački tim MŽK sproveo istraživanje i analizirao rezultate sa pozicije organizacije koja teži da unapredi rodnu ravnopravnost. To znači da je istraživački tim u nekoliko retkih slučajeva odlučio da ne odražava neka stanovišta anketiranih ispitanika. Na primer, neki ispitanici veruju da kosovski zakoni treba da budu u skladu sa „realnošću“, što znači sa sadašnjim društvenim normama koje postoje na Kosovu, pre nego da postepeno traže dalje društvene, kulturne i ekonomske promene ka rodnoj ravnopravnosti. Nasuprot tome, MŽK je u svom radu i ovom izveštaju zauzela stanovište da su progresivni zakoni neophodni, iako nedovoljni, za doprinos društvenim promenama, odnosno rodnoj ravnopravnosti. Prema tome, MŽK je dala preporuke iz ove perspektive, u pravcu poboljšanja pravnog okvira za rešavanje diskriminacije zasnovane na polu. MŽK smatra da obrazovanje, podizanje svesti i kazne za institucionalne neuspehe moraju pratiti ove zakonske promene kako bi se one pravilno sprovele. Preporuke MŽK proizilaze iz ove konkretne pozicije i pristupa društvenim promenama.

Takođe, kada je reč o refleksivnosti, istraživački tim je dobio instrukcije da obrati pažnju kako njegovo prisustvo i pristup tokom razgovora mogu da utiču na nalaze istraživanja i da proceni svaku grešku koja bi iz toga mogla da proizađe. U nekim slučajevima, činjenica da su istraživači/ce mlade žene možda je značila da neki predstavnici/e institucija mogu da smatraju

da istraživačice nisu stručne; međutim, istraživačice su primetili da su ispitanici ozbiljno shvatali intervju kada bi istraživačice počeli da postavljaju pitanja o zakonskom okviru.

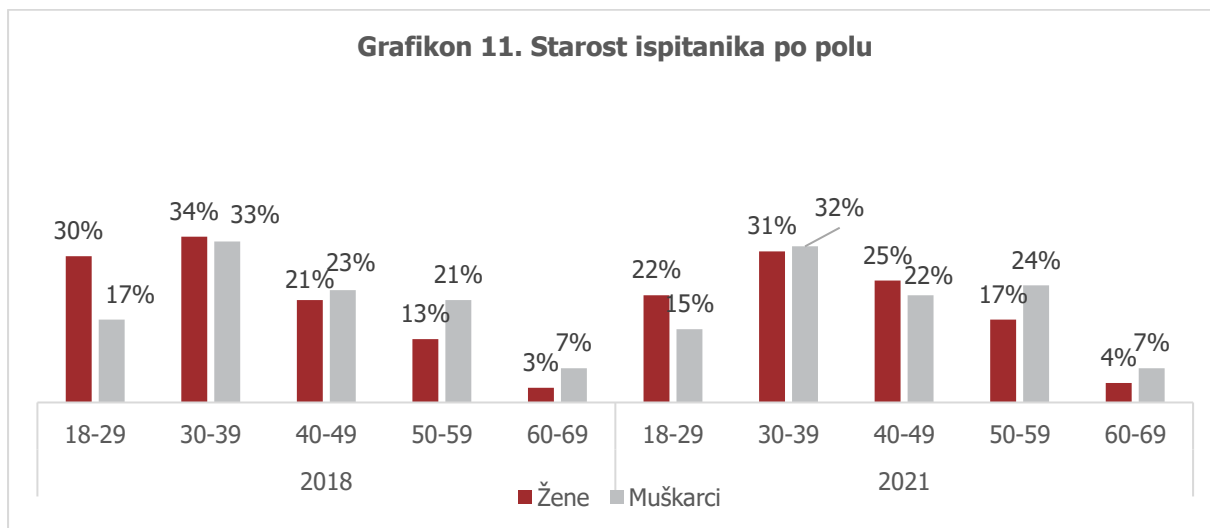
Takođe što se tiče refleksivnosti, istraživački tim je dobio instrukcije da zabilježi kako su njihovo prisustvo i pristup tokom intervju mogli utjecati na rezultate istraživanja i procijeniti svaku potencijalnu grešku. U nekim slučajevima, činjenica da su istraživačice bile mlade žene je možda značila da su neki predstavnici institucija možda smatrali da istraživači nemaju dovoljno stručnosti; međutim, istraživači su primijetili da su ispitanici ozbiljno shvatili intervju kada su istraživači počeli postavljati pitanja o pravnom okviru.

Validnost

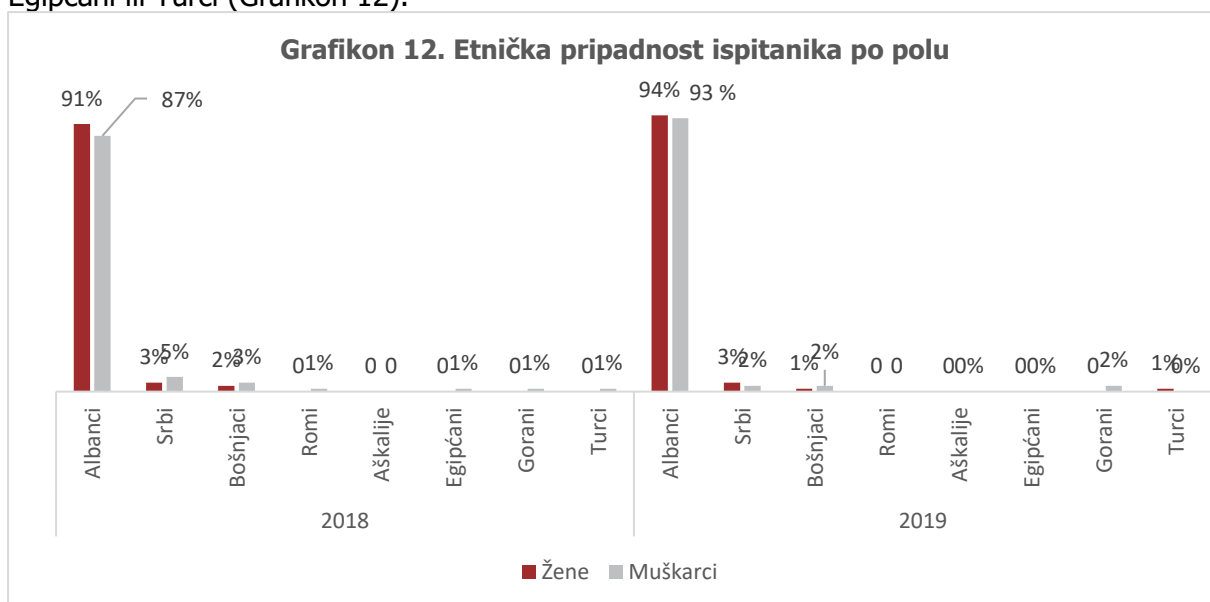
Istraživački tim je nastojao da poboljša validnost nalaza kroz triangulaciju izvora podataka (na primer, građani, institucije, organizacije civilnog društva, statistika), metoda i istraživača/ica. Pregled nalaza i provere učesnika od strane kolega raznih ekspertiza i učesnika u istraživanjima takođe je težio da identifikuje sve potencijalne greške pre finalizacije izveštaja. Ovi koraci su nastojali da povećaju validnost nalaza.

Aneks 2. Demografske informacije o uzorku

Od ispitanika koji su popunili 90% upitnika, 67%/75% su bile žene, a 33%/25% muškarci.¹ Kao što Grafikon 11 ilustruje, većina ispitanika je bila starosti 30-39 godina (34%/31%).² U 2018. godini mnoge ispitanice imale su 18-29 godina (30%), dok je 2021. godine većina ispitanica imala tendenciju da bude između 30-49 godina (56%). U međuvremenu, većina muškaraca u 2018. godini bila je 30-49 godina (56%); dok je 2021. godine većina muškaraca imala tendenciju da bude između 30-39 (32%) i 50-59 (24%).



Što se tiče etničke pripadnosti, 91%/94% žena i 87%/93% muškaraca ispitanika identifikovano je kao Albanci; 3%/3% žena i 5%/2% muškaraca kao Srbi; 2%/1% žena i 3%/2% muškaraca kao Bosanci; i 3%/3% žena i 5%/3% muškaraca kao Romi, Aškalije, Egipćani ili Turci (Grafikon 12).³

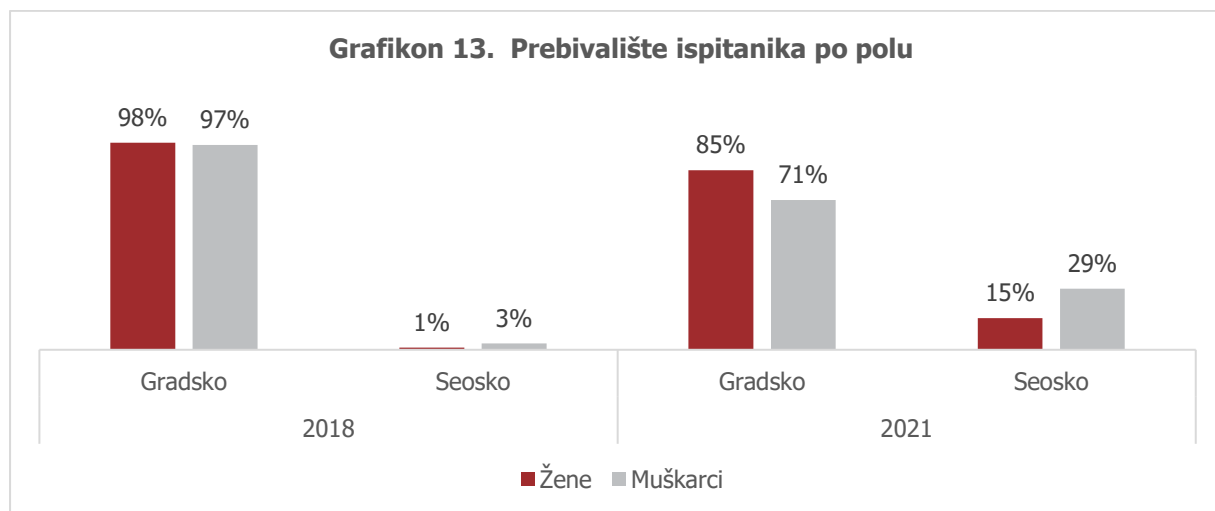


¹ N = 1,279, 2018; N = 671, 2021.

² N = 1,249, 2018; N = 671, 2021.

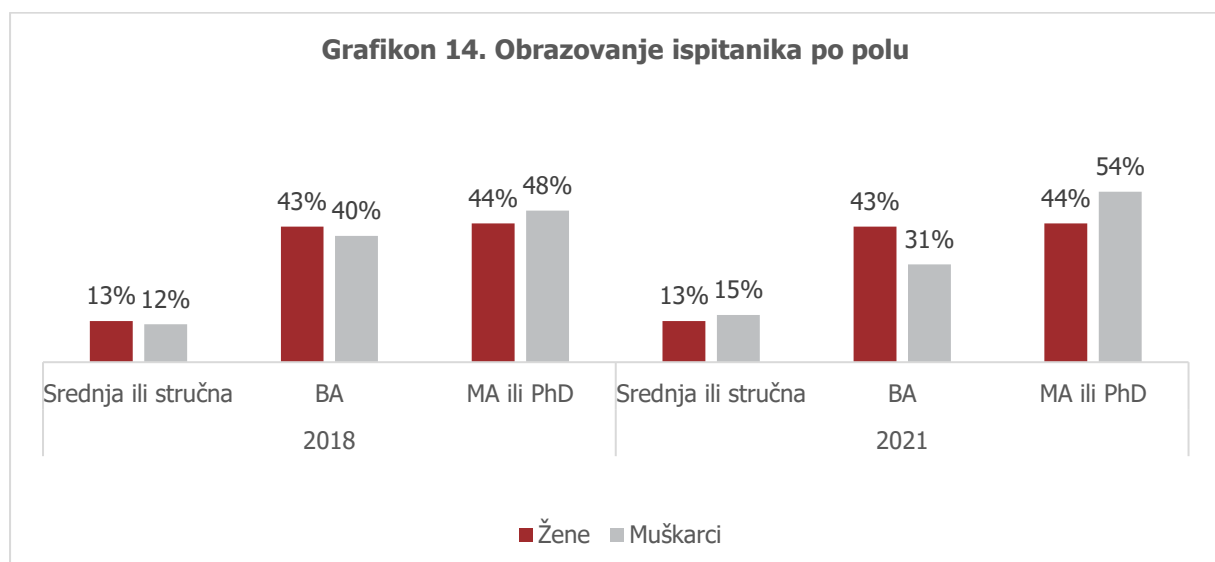
³ N = 1,283, 2018; N = 686, 2021.

Deset posto u 2018. i šest posto u 2021. godini (123 učesnika/43 učesnika) ispitanika sebe smatra osobama sa invaliditetom (14% muškaraca i 7% žena).⁴ Kao što Grafikon 13 ilustruje, skoro svi ispitanici su bili iz urbanih sredina (98%/82%).⁵ Zanimljivo je da je veći procenat muškaraca ispitanika iz ruralnih područja (3%/29%) nego žena (1%/15%).



Među ispitanicima, 26%/24% su bili slobodni, a 64%/63% su bili u braku. Pored toga, 3%/5% je bilo vereno, 3%/4% u zajedničkom životu i 3%/2% je razvedeno.⁶

Većina ispitanika u 2018. godini ima diplomu (42%/40%), magisterij i/ili doktorat (46% u obe godine).⁷ Tačnije, 87%/89% žena i 88%/85% muškaraca ispitanika ima ove više nivoe obrazovanja, dok samo 13% žena i 12%/15% muškaraca ima srednje ili stručno obrazovanje (grafikon 14). Dakle, većina ispitanika je bila visokoobrazovana. Obrazovni nivo i starosna kategorija značajno su određivali verovatnoću popunjavanja upitnika. Učesnici sa nižim nivoom obrazovanja (srednja ili stručna škola) i oni ispod 30 godina imali su veću verovatnoću da će prekinuti školovanje pre nego što je anketa završena.



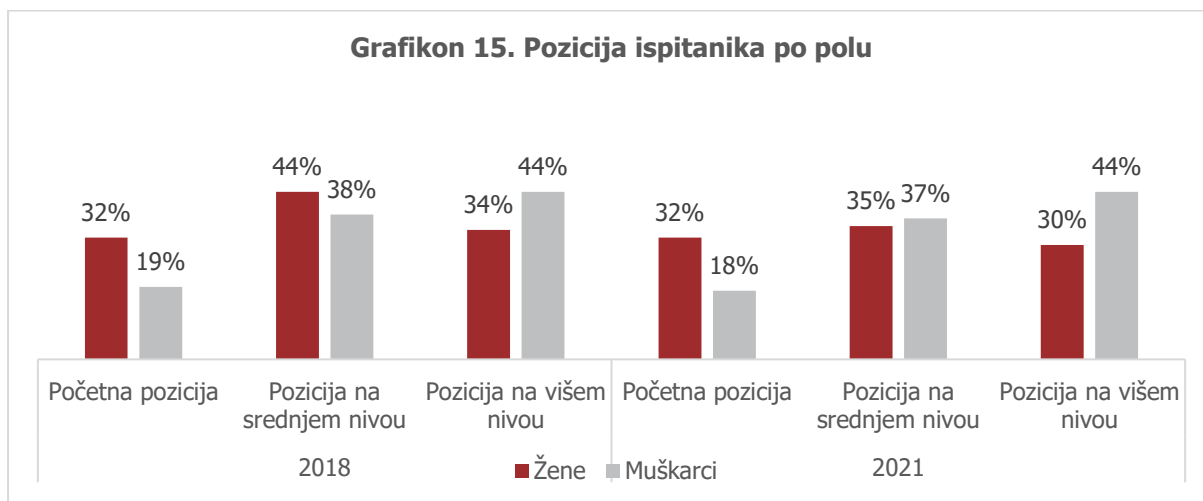
⁴ N = 1,279, 2018; N = 681, 2021.

⁵ N = 1,267, 2018; N = 681, 2021.

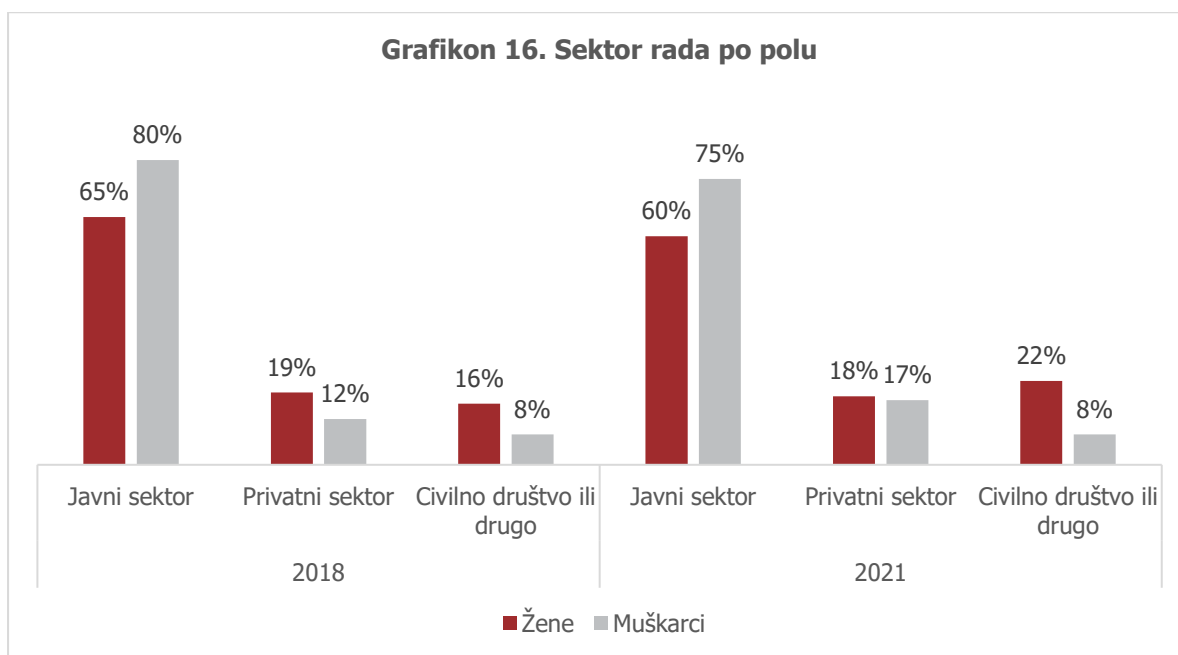
⁶ N = 1,267, 2018; N = 681, 2021.

⁷ N = 1,274, 2018; N = 681, 2021.

Većina ispitanika je bila zaposlena (82%/87% žena i 95% muškaraca u obe godine).⁸ Od toga je 67%/83% bilo zaposleno sa punim radnim vremenom, 8%/3% sa nepunim radnim vremenom, a 6%/3% je bilo samozaposleno.⁹ Ispitanici koji su bili nezaposleni i traže posao činili su 10%/7% uzorka, dok je 1%/2% bilo nezaposleno i ne traži posao. Studenti su 3%/2% i 0,2%/0,4% su penzioneri. Dodatnih 0,3%/0,6% uzorka je prijavilo da obavlja neplaćeni posao (zvanično nezaposlen). Zaposleni ispitanici su u proseku radili na pozicijama srednjeg nivoa (41%/36%).¹⁰ Međutim, većina ispitanica radila je na pozicijama srednjeg nivoa (44%/35%), a većina ispitanika muškaraca radila je na višim pozicijama (44% u obe godine).



Kao što grafikon 16 ilustruje, većina ispitanika radila je u javnom sektoru (65%/60% žena i 80%/75% muškaraca).¹¹ Samo 16%/22% žena i 8% muškaraca ispitanika u obe godine radilo je u civilnom društvu ili drugim međunarodnim telima (npr. EU, UN, agencija UN, strana ambasada, itd.).



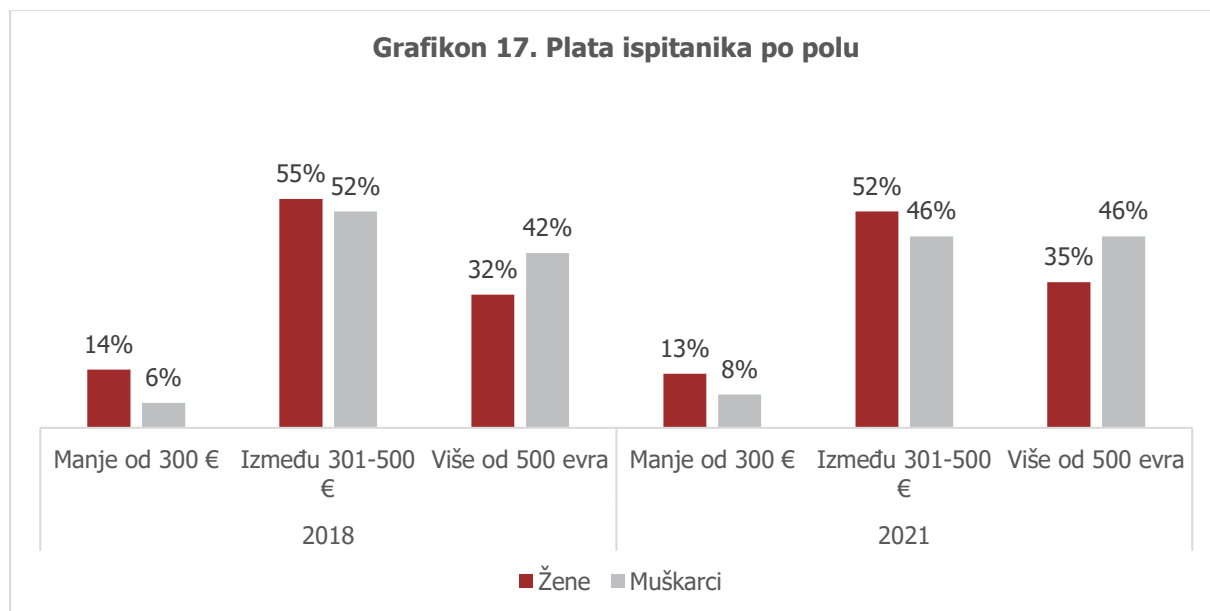
⁸ N = 1,267, 2018; N = 673, 2021.

⁹ N = 1,096, 2018; N = 673, 2021.

¹⁰ N = 1,027, 2018; N = 568, 2021.

¹¹ N = 1,061, 2018; N = 575, 2021.

Kao što grafikon 17 ilustruje, više od polovine ispitanika primalo je 301-500 € neto mesečno (55%/52% žena i 52%/46% muškaraca).¹² Otprilike 11%/12% ispitanika primalo je manje od 300€ uključujući veći procenat žena (14%/13%) nego muškaraca (6%/8%). Veći procenat muškaraca (42%/46%) nego žena (32%/35%) primaju plate veće od 500€.



¹² N = 1,091, 2018; N = 599, 2021.

Aneks 3. Instrument istraživanja

Anketni instrument u nastavku pokazuje pitanja koja su korišćena u oba izdanja ovog izveštaja. Budući da je u posljednje tri godine došlo do promena u životnim usloviima zbog pandemije COVID-19, uključena su pitanja koja to odražavaju. Pitanja koja su uključena samo u anketu iz 2018. su **sive boje**; pitanja koja su uključena samo u anketu iz 2021. su **crvene boje**; pitanja koja su bila ista za oba istraživanja su crne boje. Struktura istraživanja 2021. zadržana je u ovom aneksu.

ISTRAŽIVANJE O DISKRIMINACIJI NA RADU

Hvala vam što ste učestvovali u ovoj važnoj anketi, koja ima za cilj da identifikuje načine za bolje rešavanje različitih oblika diskriminacije koji se mogu javiti u vezi sa radom. Razumevanje vaših misli i iskustava može nas podržati u identifikovanju radnji koje mogu pomoći u sprečavanju diskriminacije, kao i doprineti poboljšanju pristupa pravdi za diskriminaciju kada se ona dogodi. Anketa će trajati otprilike 10/15 minuta. Budite sigurni da će svi vaši odgovori biti strogo poverljivi. Niko neće znati ko ste.

Ako imate bilo kakvih pitanja ili nedoumica u vezi sa ovom anketom, kontaktirajte:

info@womensnetwork.org.

Klikom na „Dalje”, pristajete da učestvujete u ovom važnom istraživanju. Hvala puno!

Jezik ankete možete promeniti odabirom iz padajućeg menija ispod naslova ankete.

OPŠTE INFORMACIJE

Gde živiš?

Kosovo

U inostranstvu

Ako je u inostranstvu • Hvala vam na interesovanju, ovaj upitnik je za ljude koji žive i rade na Kosovu

U kojem gradu ili mestu trenutno živite ili provodite većinu svog vremena?

Da li živite u urbanom ili ruralnom području?

Urban

Rural

Kojeg ste pola?

Ženski

Muški

Ostalo

Koje godine ste rođeni?

Sa kojom etničkom grupom se identifikujete? Ako ih ima više, označite sve što je primjenjivo.

Albanci

Makedonski

Tursci

Ostalo (napišite)

Srbii

Roma

Mađari

Bošnjaci

Aškalije

Slovaci

Crnogorsci

Egipatski

Vlasi

Hrvati

Goranci

Grci

Koji je najviši nivo obrazovanja koji ste završili?

Osnovno ili nepotpuno osnovno obrazovanje

Srednja škola

Stručno obrazovanje na bazi srednjeg obrazovanja

Stručno visoko obrazovanje

Siploma

Magistarska diploma

Doktoratura

Koji je Vaš trenutni bračni status?

Neoženjen/neudata
Zaručen
Oženjen/udata
Razveden/a
Zajednički život
Udovac/ica

Koliko dece imate ispod 10 godina?**Da li smatrate da ste invalid?**

Da
Ne

INFORMACIJE O ZAPOSŁJAVANJU**Da li ste trenutno:**

Zaposlen na puno radno vreme
Zaposlen na pola radnog vremena
Samozaposlen
Neplaćeni porodični radnik (koji radi na farmi ili malom porodičnom preduzeću)
Nezaposlen/a
Tražim posao
Nezaposlen/a, ne tražim posao
Nezaposlen/a, još studira
Službeno sam nezaposlen/a, ali radim neplaćene poslove van kuće kao što je poljoprivreda, briga o životinjama poput krava ili pilića, itd.
Ostalo (napišite)
[Ako ste nezaposleni/porodični radnik]

Prijavljen kao nezaposlen na birou za zapošljavanje i traži posao

Nije prijavljen na birou za zapošljavanje, ali traži posao

Ne tražim posao

Nezaposlen/a, još studira

Službeno sam nezaposlen, ali radim neplaćene poslove van kuće kao što je poljoprivreda, briga o životinjama poput krava ili pilića, itd.

[Ako ne tražite posao]

Koji je glavni razlog zašto niste tražili posao?

Čekate da budete pozvani na prethodno radno mesto
Sezonski tip posla
Bolest (vaša lična)
Invaliditet (vaš lični)
Briga o deci

Briga o odrasloj invalidnoj osobi
Druge lične ili porodične obaveze
Školsko obrazovanje ili obuka
Penzioner/ka
Mislite da nema slobodnog posla
Drugi razlog (navesti)

U posljednje tri godine (dakle od 2018. godine.), da li je nešto od sledećeg važno za vas?**Molimo označite sve što je primenjivo:**

Bio/la sam nezaposlen/a i nisam tražio/la posao
Bio/la sam nezaposlen/a i tražio/la sam posao
Bio/a sam zaposlen/a na pola radnog vremena
Bio/la sam zaposlen/a na puno radno vrijeme
Bio/la sam u školi/univerzitetu
Bio/la sam samozaposlen/a
Radio/la sam bez plate za porodični biznis ili farmu

Gde radite? Molimo označite sve što je primenjivo.

Privatni sektor (poslovanje, uključujući porodični biznis ili farmu)

Vlada (uključujući ministarstvo, opštinu, zdravstvenu ustanovu, javnu školu, univerzitet, itd.)

Lokalna organizacija civilnog društva

Međunarodna organizacija civilnog društva

Drugo međunarodno telo (EU, UN, UN agencija, strana ambasada, itd.)

Šta od sledećeg najbolje opisuje Vašu trenutnu poziciju?

Početna pozicija (npr. asistent, radnik)

Ja sam sam/a svoj šef

Položaj srednjeg nivoa (npr. koordinator)

Ostalo (napišite)

Položaj na višem nivou (npr. menadžer, direktor)

Od 2018. godine, da li vam je ikada bilo uskraćeno pravo na odlazak s posla iz bilo kojeg od sledećih razloga (molimo odaberite sve što je primenjivo)?

Kada sam bio/la bolestan/na od COVID-19

Kada je član domaćinstva bio bolestan od COVID-19

Kada sam bio/la bolestan/na iz drugog razloga

Za lični odmor (npr. smrt u porodici)

Za državne praznike

Za odmor/godišnji odmor?

COVID-19

Sada imamo nekoliko pitanja o COVID-19 i kako je uticao na vas i vaš rad.

Tokom COVID-19, koliko dugo niste radili kod kuće ili na svom radnom mestu jer je vaše radno mesto zatvoreno zbog izolacije ili drugih mera?

0 dana (radno mesto nikad
zatvoreno)

8-15 dana
16-30 dana
30+ dana

Nije primenjivo na mene

U tom periodu, kako ste dobili nadoknadu, ako ste je uopšte dobili?

Nisam bio/la plaćen/na

Plaćen/a sam po stvarnoj plati

Dobio/la sam smanjenu platu

Nije primenjivo na mene

Od izbijanja COVID-19, da li vam je poslodavac dozvolio da radite od kuće?

Da Ne

Tokom COVID-19, s kojim ste se izazovima suočavali u balansiranju privatnog i poslovnog života, ako ih je bilo? (Molimo označite sve što je primenjivo)

Briga o osobama koje su imale COVID-19 ili druge bolesti u mojoj porodici

Briga o deci (npr. za vreme zatvaranja škola i vrtića)

Briga o osobama sa invaliditetom

Briga za starije osobe

Živeti i raditi u malom prostoru s drugima

Nemam dovoljno elektronskih uređaja u svom domaćinstvu za svačije potrebe

Ne postoji dovoljno jak internet za svačije potrebe

Poteškoće sa koncentracijom

Psihološko nasilje u kući

Fizičko nasilje u kući

Poteškoće u vezi sa mrežom i prilikom isključenja (kao što je zbog radnog pritiska)

Stres

Pristup sigurnom prevozu do/sa posla

Ostalo (napišite)

Nisam se suočio ni sa kakvim izazovima

Jeste li imali COVID-19?

Da ☐ Ne ☐

Da li vam je bilo dozvoljeno da pođete s posla kada ste imali COVID-19?

Da ☐ Ne ☐

Koliko dana ste imali slobodnih? _____

Kako se vaš poslodavac odnosio prema vašem odsustvu vezanom za COVID-19? (molimo odaberite sve što je primenjivo)

Potpuno plaćeno medicinsko odsustvo ☐
Delimično plaćeno medicinsko odsustvo ☐
Neplaćeno medicinsko odsustvo ☐
Dani godišnjeg odmora ☐
Ostalo (napišite)
Ne znam ☐

Da li vam je poslodavac obezbedio masku, rukavice, sredstva za dezinfekciju ruku i druge mere zaštite od COVID-19?

Da, uvek ☐
Da, ponekad ☐
Ne ☐
Nije primenjivo jer nisam radio/la ☐

Zbog COVID-19, da li vam je poslodavac smanjio platu?

Da ☐ Ne ☐

Zbog COVID-19 ste ostali bez posla?

Da ☐ Ne ☐

Iz kojeg razloga(a)? Molimo označite sve što je primenjivo.

Opšte otpuštanje svih radnika ☐
Nisam imao/la ugovor pa mi je poslodavac rekao da prestanem da radim ☐
Moj ugovor o radu nije produžen ☐
Morao/la sam da se brinem o svojoj deci i moj poslodavac me je pritiskao da dam otkaz ☐
Bila sam žena ☐
Drugi razlozi (napišite)

Od vladinih mera pomoći u vezi sa COVID-19, da li vam je USKRAĆENO pravo na nešto od sledećeg (što znači da niste primili beneficiju)? Molimo označite sve što je primenjivo.

Nije primenjivo: nisam se kvalifikovao/la ni za jednu od beneficija ☐
Plaćeno odsustvo sa posla za roditelje sa decom mlađom od 10 godina ☐
Dodatna plata (npr. za osnovne radnike) ☐
Naknade za nezaposlene ☐
Ostalo (napišite)

Od vladinih mera pomoći u vezi sa COVID-19, da li vam je USKRAĆENO pravo na nešto od sledećeg (što znači da niste primili beneficiju)? Molimo označite sve što je primenjivo.

Nije primenjivo: nisam se kvalifikovao/la ni za jednu od beneficija ☐
Dvostruka isplata vrednosti socijalnog programa za sve korisnike socijalnih šema za mart, april i maj ☐
Povlačenje 10% sredstava uštedenih u Penzionom fondu za doprinose ☐
Dodatak na platu u iznosu od 300€ za zaposlene u bitnim sektorima (terenski radnici koji su direktno izloženi riziku od infekcije u svom poslu) za dva meseca ☐
Doplata u iznosu od 100€ za zaposlene u trgovinama, pekarama i apotekama u aprilu i maju ☐
Mesečna pomoć u iznosu od 130€ za građane koji su ostali bez posla zbog vanredne situacije u javnom zdravstvu za april, maj i jun ☐

Dodatna isplata u iznosu od 30€ mesečno za sve korisnike socijalnih i penzionih šema koji primaju mesečne uplate manje od 100€ za april, maj i jun
Vladina isplata mesečne pomoći u iznosu od 130€ za građane sa teškim socijalnim uslovima, koji su proglašeni nezaposlenima od strane nadležne institucije, a koji nisu korisnici mesečnih prihoda iz budžeta Kosova za april, maj i jun
Ostalo (napišite)

UGOVORI I PLAĆANJE

Od 2008/2018, da li se od vas tražilo da radite redovno bez ugovora (uključujući i porodični posao)?

Da Ne

Da li trenutno imate a pismeni ugovor?

Da Ne

Kolika je dužina vašeg trenutnog ugovora (ili poslednjeg ugovora koji ste imali) u mesecima?

Tri meseca ili manje

4-6 meseci

7-12 meseci

Više od 1 godine, ali manje od 3 godine

4 ili više godina

Neodređeno

Nikada nisam imao pismeni ugovor

Ko na vašem radnom mestu obično ima duže ugovore?

Žene

Muškarci

Za oboje je isto

Nije primenjivo (ovde rade samo muškarci ili samo žene)

Ne znam

Od 2008/2018, da li je od vas ikada zatraženo da potpišete ugovor o radu, a da vam nije dozvoljeno da pročitate i shvatite uslove vašeg ugovora pre potpisivanja?

Da Ne

Koliko sati u proseku radite nedeljno?

1-20

21-40

41-60

Više od 61

Koju platu trenutno primате svakog meseca (neto u EUR)?

Manje ili jednako 129

130 – 170

171 - 200

201-300

301-400

401-500

501-800

800 ili više

Da li vaš poslodavac državnim organima prijavljuje aktuelnu, stvarnu platu koju ste vi primате?

Da

Ne, moj poslodavac vlastima kaže nešto drugo

Ne znam

Da li u svom poslu imate pravo na neku od sledećih beneficija? Molimo odaberite sve što se primenjuje.

Zdravstveno osiguranje

Socijalno osiguranje / penzija koju plaća poslodavac

Ni jedno ni drugo

Da li je vaš poslodavac ikada tražio da vratite deo svoje plaće poslodavcu?

Da

Ne

Obično, kako dobijate naknadu za prekovremeni rad? *

Ne primam ništa dodatno (preko moje redovne mesečne plate)

Plaćen/a sam za dodatno radno vreme po istoj stopi kao i moja uobičajena plata

Plaćen/a sam za dodatno radno vreme višom stopom od moje uobičajene plaće

Dobijem slobodno

Nije primenjivo: Nikad ne radim prekovremeno

VAŠI POGLEDI**Da li je diskriminacija nekoga na poslu zato što je žena ili muškarac nezakonita u vašoj zemlji?**

Da

Ne

Ne znam

Ako se dogodi, ovu vrstu diskriminacije na poslu treba prijaviti [molimo označite sve što je primenjivo]:

Poslodavcu

Instituciji ombudsmana

Ništa od navedenog

Inspektoratu rada

Policiji

Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE**Koliko ste puta bili na razgovoru za posao od 2018?**

Nikad

2-5 puta

Ne sećam se

Jednom

Više od 5 puta

Od 2008/2018, da li su vam na razgovoru za posao ikada postavljena pitanja u vezi sa:

	Da	Ne
Vašim bračnim statusom ili planovima za brak		
Vašim planovima za venčanje		
Broja dece koju ste imali u to vreme/Ako imate ili planirate imati decu		
Vašim budućim planovima da imate djecu		
Medicinski dokaz da niste trudni		
Vašoj seksualnoj orijentaciji i/ili rodnom identitetu		
Nešto drugo što nije u vezi s vašim veštinama, obrazovanjem ili radnim iskustvom, a što se činilo neprikladnim (ako jeste, objasnite):		

Od 2008/2018, po Vašem mišljenju, da li ikada niste dobili posao za koji ste se prijavili zbog:

	Da	Ne
Toga što ste žena		
Bila si trudna		
Imali ste decu ili planirate		
Rekli ste da planirate da imate decu		
Vaše etničke pripadnosti		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		
Vaše političke preferencije		
Vašeg mesta stanovanja (na primer, ruralno)		
Vaše seksualne orijentacija i/ili rodnog identiteta		
Drugih kriterijuma koji se ne odnose na veštine, obrazovanje ili iskustvo		

	Da	Ne
Toga što si muškarac		
Očekujete bebu		
Imate decu		
Rekli ste da planirate da imate decu		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		
Vaše političke preferencije		
Vašeg mesta stanovanja (na primer, ruralno)		
Vaše seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta		
Drugih kriterijuma koji se ne odnose na veštine, obrazovanje ili iskustvo		

UNAPREĐENJE

Smatrate li da su vaši poslodavci dali i vama i ostalim zaposlenima jednaku priliku za unapređenje?

Da, svi zaposleni imaju jednake mogućnosti

Ne, neki zaposleni se tretiraju drugačije od drugih

I jedno i drugo - razlikuje se u zavisnosti od poslodavca kojeg sam imao

Ne znam

Da li vam se ikada dogodilo da vas poslodavac nije smatrao za unapređenje zbog... (molimo označite sve što se odnosi)

Vašeg izgleda

Vašeg pol (na primer, rečeno mi je da ovo nije posao za žene/muškarce)

Bila si trudna

Imate decu ili ste planirali

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije ili rodnog identiteta

Poslodavac je imao lične preferencije

Vaših godina

Vaše religije

Vašeg mesta stanovanja (na primer, ruralno)

Ne znam

Ništa od navedenog mi se nije dogodilo

Ostalo (napišite):

USLOVI RADA

Da li vam je ikada bilo uskraćeno pravo na odlazak s posla zbog bolovanja, državnih praznika ili godišnjeg odmora?

Da

Ne

Mislite li da je vaše zdravlje ili sigurnost ugrožena zbog vašeg posla?

Da

Ne

Iz kojih razloga se osećate u opasnosti? Molimo označite sve što je primenjivo.

COVID-19

Loš kvalitet vazduha

Opasne hemikalije

Podizanje teških predmeta

Nije dozvoljeno koristiti toalet

Ostalo (napišite)

TRUDNIČNO I PORODIJSKO ODSUSTVO

Od 2008/2018, da li ste ikada bili trudni kada ste bili zaposleni?

Da

Ne

Trenutno sam trudna, ali još nisam na porodijskom odsustvu

Da li vam se ikada desilo da tokom porodijskog odsustva niste bili plaćeni, niti ste dobili državnu naknadu?

Da

Ne

Da li ste se vratili na svoje prethodno radno mesto nakon posljednjeg porodijskog odsustva?

Da

Ne

Još sam na porodijskom odsustvu

Zašto ne? Molimo označite sve što je primenjivo.

Nisam više htela da radim

Započela sam novi posao

Poslodavac mi je raskinuo ugovor/otpuštio me

Ugovor mi je istekao dok sam bila na porodijskom odsustvu

Poslodavac je odlučio da umesto toga zaposli moju zamenu

Nema ko da brine o mojoj deci ili je čuvanje dece preskupo

Nisam mogla naći posao

Zbog bolesti ili povrede

Drugi razlog (napišite)

Da li ikada neki poslodavac vršio pritisak na vas da se vratite na posao ranije nego što ste planirali da budete na porodijskom odsustvu?

Da

Ne

Kada ste se vratili na posao, da li ste imali:

Više odgovornosti

Manje odgovornosti

Iste odgovornosti

Da li ste imali:

Veću platu

Nižu platu

Istu platu

Da li ste imali:

Više radnog vremena

Manje radnog vremena

Isto radno vreme

Kada ste se vratili, da li ste:

Tretirani isto kao i pre odlaska

Vaši vršnjaci ili šef su vas tretirali drugačije jer ste uzeli odmor

OČINSTVO

Da li bi vam poslodavac dao roditeljsko odsustvo?

Da, PLAĆENO roditeljsko odsustvo

Da, NEPLAĆENO roditeljsko odsustvo

Ne

Ne znam

Od 2008/2018, da li ste imali novorođeno dete dok ste bili u radnom odnosu?

Da

Ne

Koliko dana vam je poslodavac dozvolio da odete?

Kada ste se vratili sa odsustva, da li ste:

Tretirani isto kao i pje odlaska

Vaši vršnjaci ili šef vas tretiraju drugačije jer ste uzeli odmor

Mislite li da bi muškarci trebali imati više plaćenog slobodnog vremena zbog roditeljskog odsustva?

Da

Ne

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA POSLU

Sledi lista situacija koje odražavaju određena ponašanja. Molimo naznačite da li smatrate da je to seksualno uznemiravanje kada se desi na poslu. Na drugoj skali navedite da li vam se to ikada dogodilo na poslu. Vaš identitet će ostati anoniman.

	-Da, ovo je seksualno uznemiravanje. -Ne, nije. -Zavisi	-Da, ovo mi se desilo više puta. -Da, ovo mi se desilo jednom. -Ne, ovo mi se nikada nije dogodilo.
Pravljenje seksualnih gestova, šala ili dobacivanja		
Slanje e-pošte ili tekstualnih poruka seksualne prirode (uključujući i nakon radnog vremena)		
Dodirivanje intimnih delova tela drugog radnika (donji deo, grudi, itd.)		
Namerno dodirivanje delova tijela (ruka, rame, leđa, itd.) u situaciji u kojoj je dodirivanje nepotrebno		
Kolega ili nadređeni koji predlaže seks sa njim/njom		
Kolega ili nadređeni prisiljava nekoga da ima seks sa njim/njom		

Da li su osobe koje su vam ovo uradile:

Žene

Muškarci

Oba

Da li su osobe koje su ovo učinile u (molimo označite sve što je primenjivo):

Nižoj poziciji od vas

Jednake pozicije kao i vi

Višoj poziciji od vas

Jeste li nekome pričali o ovoj situaciji?

Da

Ne

Kome ste rekli? Molimo označite sve što je primenjivo.

Nikome

Prijatelju, poznaniku

Članu porodice

Kolegi

Mom menadžeru

Policiji

Verskom vođi

Osobi u službenom mehanizmu za prijavu na mom radnom mestu

OCD koja pruža pravnu pomoć

Nekom drugom, navedite:

Iz kojih razloga ste odlučili da nikome ne kažete za ovu situaciju? Molimo označite sve što je primenjivo.

Bilo me je sramota

Bojim se da ne izgubim posao

Nisam hteo/la

Mislim da se moram sam/a pobrinuti za to

Ostalo (napišite):

SINDIKATI

Da li u vašoj zemlji postoje radnički sindikati koji bi mogli zastupati vaše interese?

Da

Ne

Ne znam

Da li ste član nekog radničkog sindikata?

Da

Ne

Koliko dobro mislite da vaš radnički sindikat zastupa vaše interese?

Veoma dobro

Donekle

Veoma loše

Dobro

Loše

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

Mnoga dela o kojima smo pitali u dosadašnjem istraživanju mogu se smatrati oblicima diskriminacije. S obzirom na ovo, da li biste rekli da ste ikada bili drugačije tretirani (diskriminisani), jer ste žena/muškarac?

Da

Ne

Ako ne: Imate li komentare, priče ili primere koje želite podeliti, uključujući slučajeve diskriminacije koja se možda dogodila nekome koga poznajete? Molimo navedite detalje?

Ako da: Molim vas, možete li detaljno opisati bilo koje iskustvo(a) koje ste imali sa diskriminacijom na poslu od 2018. godine? Veoma cenimo svaku informaciju koju možete podeliti. Vaš identitet će ostati anoniman.

U kom sektoru ste radili kada se to dogodilo?

Privatni sektor (poslovanje, uključujući porodični biznis ili farmu)

Vlada (uključujući ministarstvo, opštinu, zdravstvenu ustanovu, javnu školu, univerzitet, itd.)

Lokalna organizacija civilnog društva

Međunarodna organizacija civilnog društva

Drugo međunarodno telo (EU, UN, UN agencija, strana ambasada, itd.)

Ostalo:

Sa kojim institucijama/subjektima ste bili u kontaktu u vezi sa onim što vam se dogodilo? Molimo odaberite sve što se primenjuje.

Nijednom

Inspektorat rada

Policija

Sudovi

Tužilaštvo

Ombudsman

OCD koja pruža pravnu pomoć

Advokat

Ostalo (napišite)

Šta se dogodilo kada ste nadležnim organima prijavili diskriminaciju?

Nisu hteli saslušati moj slučaj

Slušali su, ali su rekli da ne mogu ništa

Slušali su me i pokušali da mi pomognu

Bili su od velike pomoći i pomogli su mi da podnesem slučaj

Ostalo (napišite)

Da li ste bili uključeni u bilo koju sudsku radnju u vezi sa diskriminacijom na poslu?

Da

Ne

PRAĆENJE

Istraživački tim može ove jeseni sprovesti mali broj naknadnih intervju u trajanju do jednog sata sa ispitanicima. Vaš identitet će biti poverljiv, a informacije zaštićene. Takav intervju bi nam mnogo pomogao u boljem razumevanju onoga što se dogodilo i potencijalno pomogao vama ili drugima poput vas u budućnosti. Da li biste bili voljni da učestvujete u naknadnom intervjuu?

Da

Ne

Molimo unesite svoju e-mail adresu i broj telefona kako bismo Vas mogli kontaktirati. Ove informacije će ostati u potpunosti poverljive.

Telefon:

Email:

Hvala vam na izdvojenom vremenu i doprinosu ovom važnom istraživanju.

Ovo istraživanje kreirala je mreža organizacija za ženska prava u regionu, uz finansijsku podršku Evropske unije. Njegov sadržaj je isključiva odgovornost ovih organizacija i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

Aneks 4. Uzorak vodiča za intervju

U ovom prilogu prikazan je uzorak vodiča za intervju koji je korišćen u intervjuima vođenim 2018. i 2021. godine. Pitanja koja su korištena samo 2018. su **sive boje**, pitanja koja su korišćena samo 2021. su **crvene boje**, pitanja koja su ostala ista su crne boje.

(Za inspekciju rada)

1. Šifra intervju: K ____
2. Ime anketara:
3. Datum:
4. Vreme početka intervju:
5. Vreme završetka intervju:
6. Lokacija (grad):
7. Ime
8. Naslov
9. Email
10. Telefonski broj

Uvod

Zdravo, moje ime je _____ i ovde sam u ime MŽK, hvala vam što ste pristali da budete intervjuisani i da budete deo ovog istraživanja.

Demografija

11. Godina rođenja
12. Koliko dugo radite na ovoj poziciji (godine, meseci)?

Znanje

13. Prvo, molim vas, možete li mi reći kako vi lično definirate "diskriminaciju"?
14. Koje vrste dela, na primer, smatrate „diskriminacijom na osnovu spola“?
15. U kojoj meri pravni okvir nudi zaštitu ako do diskriminacije dođe zbog pola, odnosno zato što je neko žena ili muškarac?
16. Na osnovu vašeg mišljenja i iskustva, u kojoj meri je ovaj pravni okvir vezan za rodnu diskriminaciju potpun ili nepotpun? Molimo vas da detaljnije objasnite.
17. Po vašem mišljenju, kakav uticaj institucija ombudsmana ima u odnosu na slučajeve diskriminacije na poslu, na osnovu pola? Molim vas da li možete detaljnije./ **Koliko mislite da se znanje o diskriminaciji kao kršenju prava poboljšalo u poslednje tri godine (dakle od januara 2018.), ako je uopšte?**

Stavovi i percepcije

18. Uopšteno govoreći, šta vaše kolege (uključujući i druge institucije koje imaju mandat da se bave ovim pitanjem) misle o diskriminaciji žena u vezi sa radom?
19. **Koliko mislite da su se stavovi o diskriminaciji kao kršenju prava poboljšali u poslednje tri godine (dakle od januara 2018.), ako jesu?**
20. Ako žena smatra da je diskriminisana na poslu zato što je žena, šta da radi?

Obuka

21. Koje vrste obuke ste prošli u vezi sa diskriminacijom na osnovu toga što ste žena ili muškarac? [Ispitivanje: ili konkretno o rodnoj ravnopravnosti? Kada je bio zadnji trening na svaku temu, koliko dugo, na koje teme, od koga]

Zakoni i implementacija

22. Koliko mislite da se Zakon o radu primenjuje u praksi, u odnosu na određene odredbe koje bi mogle više uticati na žene?
 - 22.1. Šta je sa odredbama porodijskog odsustva?
 - 22.2. Šta je sa zabranom trudnica i dojilja na rad koji je klasifikovan kao štetan po zdravlje majke ili deteta?
 - 22.3. Šta je sa zaštitom trudnica, majki dece do 3 godine i samohranih roditelja sa detetom mlađim od 3 godine i/ili detetom sa težim invaliditetom i starateljima (gde su oba roditelja umrla ili napustila dete) koji nisu obavezni raditi više od punog radnog vremena (40 sati nedeljno, član 20.2) ili noćne smene?
 - 22.4. Šta je sa jednakim platama za žene i muškarce?
 23. Koliko mislite da se Zakon o zabrani diskriminacije primenjuje na tržištu rada?
 24. Koliko mislite da se Zakon o ravnopravnosti polova primenjuje na tržištu rada?
 25. Ostali komentari vezani za ovo:
-

Filter: Prijavljeni slučajevi diskriminacije na osnovu pola

Razmatramo različite oblike diskriminacije u vezi sa radom. U našem istraživanju, a u skladu sa pravnim okvirom u [zemlji], definišemo diskriminaciju tako da uključuje: diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, ugovorima, seksualnom uznemiravanju i porodijskom/očinskom odsustvu, uslovima rada; uslovi rada tokom COVID-19, rodna razlika u plaćama, neformalna ekonomija, kršenje prava na dojenje (za neke zemlje). Na osnovu ove definicije:

26. Da li ste uočili bilo kakvu promenu (povećanje ili smanjenje) u broju prijavljenih slučajeva od januara 2018. godine? Šta mislite iz kog razloga je to?
27. Da li ste se ikada bavili slučajem diskriminacije žene ili muškarca zbog njihovog pola, vezano za rad od 2008. godine?

[Ako je odgovor Da, pitajte:]

- Jeste li svedočili povećanju broja slučajeva rodno zasnovane diskriminacije prijavljenih vašoj instituciji od januara 2018. godine?
- Da li je tokom pandemije došlo do povećanja broja prijava rodne diskriminacije na radnom mestu?

[Preskočite sljedeća pitanja ako je odgovor Ne i pitajte:]

28. Iz kog razloga mislite da je samo nekoliko slučajeva diskriminacije prijavljenih i/ili podnesenih?

Prijavljeni slučajevi diskriminacije na osnovu spola

29. Recite mi o slučajevima sa kojima ste se bavili?
 - 29.1. Ako da, koliko otprilike?
 - 29.2. Koji je bio pol osoba koje su bile diskriminirane (žene, muškarci, oboje)?
 - 29.3. Koji je bio pol navodnog počinioca?
 - 29.4. Jeste li primetili da li se diskriminacija češće događa ljudima u nekoj od sledećih grupa: etnička pripadnost, seksualnost, godine, sposobnosti, geografska lokacija? Molimo vas da detaljnije objasnite.
 - 29.5. Jeste li videli slučajeve u kojima se tvrdilo o višestrukoj diskriminaciji, na primjer na osnovu pola i invaliditeta ILI pola i etničke pripadnosti?
 - 29.6. Sa kojim vrstama diskriminacije ste se susreli?
 - 29.7. Po vašem mišljenju ili iskustvu, kako su osobe koje su doživele diskriminaciju zbog pola bile tretirane od strane drugih institucija, a ne vaših? Ispitivač: Možete li dati neke konkretne primere? Molimo navedite instituciju.
30. Koliko ih je ispitano na osnovu žalbi zaposlenih?
31. Koje ste korake preduzeli?
32. Da li su preduzete disciplinske mere?
33. Ako da, koje?

- 34. Šta je bio najveći izazov?
- 35. Po vašem mišljenju ili iskustvu, kako su osobe koje su doživele diskriminaciju zbog pola bile tretirane od strane drugih institucija, a ne vaših? Ispitivač: Možete li dati neke konkretne primere? Molimo navedite instituciju.
- 36. Koje su prednosti i slabosti prakse prikupljanja podataka u vezi sa evidentiranjem ovih slučajeva?
- 37. Koje su trenutne prakse prikupljanja i praćenja podataka u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vašoj instituciji?
- 38. Da li institucija u kojoj radite raščlanjuje predmete na osnovu pola (žrtva i počilac)?
- 39. Imate li još neke komentare ili stvari koje biste hteli dodati?
- 40. [Napomene istraživača (refleksivnost)]

Katalog u izdavanju - (CIP)
Nacionalna Biblioteka Kosova "Pjetër Bogdani"

331:331.5(496.51)(047)

Banjska, Iliriana

Diskriminacija na osnovu pola i rad na Kosovu / Iliriana Banjska ... [et al.]. - Drugo izdanje. - Prishtinë : Rrjeti i Grave të Kosovës, 2022. - 120 f. : ilustr. ; 26 cm.

Diskriminimi në punësim -- Gratë -- Raporte -- Kosovë

1. Banjska, Endrita 2. Ryan, David JJ 3. Farnsworth, Nicole 4. Demiri, Lirika
5. Sijarina, Liridona 6. Tërshani, Adelina 7. Berisha, Rita 8. Breznica, Besarta

ISBN 978-9951-737-46-3

Aleph [000101521]

