



Finansira
Evropska Unija

Sufinansira
Švedska razvojna saradnja



Sweden
Sverige

RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA I RAD NA ZAPADNOM BALKANU

DRUGO IZDANJE



Sproveli:



Gender Alliance for Development Center
Gendra Aleanca Gjinore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC+OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA I RAD NA ZAPADNOM BALKANU

DRUGO IZDANJE

2022.

© Mreža žena Kosova, 2022.

Sva prava zadržana. Licencirano za Evropsku uniju pod utvrđenim uslovima.

Autorke/i: Nikol Farnsvort, Dejvid Dž. Dž. Rajan, Endrita Banjska, Adelina Teršani i Nerina Guri

Ova publikacija je nastala uz finansijsku podršku Evropske unije i sufinansiranje Švedske razvojne saradnje. Njen sadržaj je isključiva odgovornost autorki/a i ne odražava nužno stavove Evropske unije ili Vlade Švedske.

Štampano od strane Night Design u Prištini, Kosovo, koristeći ekološku štampu.

www.womensnetwork.org

Zahvalnice

Ovaj izveštaj predstavlja zajednički napor šest organizacija za prava žena na Zapadnom Balkanu: Mreže žena Kosova, Centra rodne alijanse za razvoj, Reactor-Research in Action, Kvinna till Kvinna fondacije, Centra za prava žena i Helsinškog parlamenta građana Banja Luka. Izveštaj je sproveden zahvaljujući podršci Evropske unije i Švedske razvojne saradnje kroz zajedničku akciju gore navedenih partnerskih OCD: „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređivanju radnih prava žena”.

Ovo istraživanje je omogućeno kroz posvećenost i naporan rad dinamičnog tima istraživača koji je organizovao istraživanje u svakoj zemlji, sprovodio intervjue, podsticao učešće u onlajn anketi, analizirao pravni okvir, analizirao podatke i pisao izveštaje o stanju u svakoj od zemalja:

Albanija:	Mirela Arčimandriti, Megi Lubani, Oljisi Čoku i Esmeraljda Hodža
BiH:	Lejla Gačanica i Svjetlana Marković
Kosovo ¹ :	Iljiriana Banjska, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Nicole Farnsworth, Ljirika Demiri, Ljiridona Sijarina, Adelina Teršani, Rita Beriša, Besarta Breznica i Nerina Guri
Crna Gora:	Olivera Komar, Maja Raicević, Ivana Mihajlović, Milena Pejović Eraković i Božana Mašanović
Severna Makedonija:	Vaska Leshoska, Irina Jolevska, Biljana Kotevska i Blazen Maleski
Srbija:	Nevena Dičić Kostić, Andrea Čolak, Aurelija Đan i Sofija Vrbaški

Organizacije su solidarno radile na istraživanju i pisanju ovog izveštaja radi poboljšanja radnih prava žena na Zapadnom Balkanu.

Istraživački tim izražava zahvalnost hiljadama ljudi koji su doprineli ovom istraživanju širom Zapadnog Balkana. Ovo uključuje građane, institucije i organizacije civilnog društva koje su ponudile svoje vreme i razmišljanja. Tim takođe zahvaljuje recenzentima na njihovim pronicljivim povratnim informacijama: Katarini Miler i Silviji Klef iz Evropskog udruženja pravica, kao i Kurtu Basueneru.

¹ Ova oznaka ne dovodi u pitanje stavove o statusu i u skladu je sa Rezolucijom SB UN 1244/1999 i Mišljenjem MSP-a o proglašenju nezavisnosti Kosova.

SADRŽAJ

SKRAĆENICE	2
KRATAK PREGLED	3
UVOD	4
Metodologija	5
PRAVNA ANALIZA	7
Uporedno međunarodno i ustavno pravo	7
Uticaj prava EU-u	8
Identifikovani uobičajeni problemi	20
Zaključak	25
SVEST	27
Svest o rodno zasnovanoj diskriminaciji	27
Prijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije	29
Zaključak	32
RASPROSTRANJENOST	33
Opšti nalazi u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom	33
Diskriminacija po posebnim zaštićenim osnovima	53
Zaključak	57
INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU	58
Policija	58
Tužilaštvo	59
Krivični i građanski sudovi	59
Posredovanje	63
Državni pružaoci pravne pomoći	65
Inspektorat rada	66
Institucije ombudsmana	68
Poverenik za zaštitu od diskriminacije	71
Sektor za jednake mogućnosti, Ministarstvo rada i socijalne politike	72
Radnički sindikati	73
Organizacije civilnog društva	76
Privredne komore	82
Zaključak	82
PREPORUKE	83
CITIRANA LITERATURA	88
ANEKSI	92
Aneks 1. Metodologija	92
Aneks 2. Demografske informacije o uzorku	97
Aneks 3. Instrument istraživanja	103
Aneks 4. Uzorak vodiča za intervju	115

SKRAĆENICE

BiH	Bosna i Hercegovina
CŽP	Centar za ženska prava
D4D	Demokratija za razvoj
EKLJP	Evropska konvencija o ljudskim pravima
ESLJP	Evropski sud za ljudska prava
ESP	Evropski sud pravde
EU	Evropska unija
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
GAP	Akcioni plan EU za rodnu ravnopravnost
IO	Institucija Ombudsmana
KDILJP	Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava
KESODŽ	Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
KPOI	Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom
LGBTQIA+	Lezbejke, gej, biseksualne, transrodne, interseksualne, kvir i osobe koje se drugačije identifikuju
MKUSORD	Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije
MOR	Međunarodna organizacija rada
MPESKP	Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima
MPGPP	Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
MRSZ	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
MTE	Mreža Think for Europe
MŽK	Mreža žena Kosova
OCD	Organizacija civilnog društva
OKZNM	Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina
ORS	Osobe sa različitim sposobnostima
OEBS	Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju
PZD	Poverenici za zaštitu od diskriminacije
RS	Republika Srpska
SM	Severna Makedonija
SMCG	Sindikat medija Crne Gore
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
UNFPA	Populacioni fond Ujedinjenih nacija
ZB	Zapadni Balkan
ZR	Zakon o radu
ZRP	Zakon o ravnopravnosti polova

KRATAK PREGLED

Ovaj izveštaj ispituje rodno zasnovanu diskriminaciju i rad kao deo regionalne inicijative za rešavanje takve diskriminacije u šest zemalja zapadnog Balkana (ZB), uz finansijsku podršku Evropske unije (EU) i sufinansiranje Švedske razvojne saradnje. Istraživanje je imalo za cilj da identifikuje nedostatke u relevantnom zakonskom okviru; svest i rasprostranjenost rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom; u kojoj meri su ljudi podnosili pritužbe na diskriminaciju i kako su institucije razmatrale takve slučajeve. Sprovedeno 2018. godine i ponovljeno 2021. godine, istraživanje je uključilo mešovite metode, uključujući analizu postojeće dokumentacije, onlajn ankete i intervjue.

Zemlje ZB su ratifikovale širok spektar međunarodnih instrumenata koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju. Ustavi svih zemalja ZB izričito zabranjuju diskriminaciju na osnovu pola ili roda. Svi su kao zaštićeni osnov, između ostalog, uključili invaliditet, seksualnu orijentaciju i etničku pripadnost. Iako su definicije koje se odnose na diskriminaciju generalno usaglašene sa pravnim tekovinama EU o rodnoj ravnopravnosti, pojašnjenje fraza bi moglo da poboljša primenu. Još uvek postoje problemi usklađivanja sa zaštitom samozaposlenih lica, zaštitom od viktimizacije, pravima na odsustvo - posebno vezano za očinstvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za staranje, adekvatnom podelom tereta dokazivanja i izuzecima. U međuvremenu, pravna fragmentacija doprinosi konfuziji sa različitim standardima zaštite, procedurama i sankcijama koje se primenjuju prema različitim zakonima koji se preklapaju. Čini se da su sankcije niske da bi se smatrale „efikasnim, srazmernim i odvraćajućim“. Osim toga, usklađivanje zahteva implementaciju postojećeg pravnog okvira, što ostaje ključni izazov za sve zemlje ZB.

Većina ispitanih zna da je rodno zasnovana diskriminacija nezakonita u njihovoj zemlji. Nekoliko njih je izjavilo da takvu diskriminaciju treba prijaviti poslodavcu ili Inspektoratu rada. Malo ko zna za druge institucije koje se bave takvim slučajevima. Niska svest verovatno doprinosi trenutno minimalnom prijavljivanju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije relevantnim institucijama. Drugi faktori koji doprinose uključuju zabrinutost radnika zbog anonimnosti, strah od gubitka posla, birokratske i skupe procedure i nepoverenje u institucije.

Veoma mali broj institucija ZB odgovornih za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom ima jasne podatke o njenoj rasprostranjenosti. Ipak, podaci iz anketa i intervjui dokazuju da je diskriminacija po osnovu roda široko rasprostranjena, posebno u zapošljavanju, napredovanju, porodijskom odsustvu i seksualnom uznemiravanju na poslu. Takva diskriminacija posebno pogađa žene. Iako su ograničeni, dokazi sugerišu da rodno zasnovana diskriminacija takođe utiče na radna prava zaštićenih grupa, kao što su osobe sa različitim sposobnostima, manjinske etničke grupe i osobe sa različitim rodnim identitetima i seksualnim orijentacijama.

Iako je poslednjih godina prijavljeno još nekoliko slučajeva, rodno zasnovana diskriminacija se i dalje retko prijavljuje. Stoga, nadležnim institucijama nedostaje praktično iskustvo. Sudije krivičnih i građanskih sudova imaju malo sudske prakse, a izgleda da je samo nekoliko sudija upućeno u relevantni pravni okvir. Inspektori rada su bili upućeni u povrede zakona o radu, ali ne i u rodnu diskriminaciju. Imali su malo takvih slučajeva i izgleda da ih nisu smatrali prioritetom. Činilo se da su predstavnici Institucije Ombudsmana i poverenika za ravnopravnost veoma dobro upoznati sa relevantnim pravnim okvirom i pomogli su u malo većem broju slučajeva poslednjih godina. Nevladini akteri poput sindikata i organizacija pomogli su većem broju žena u traženju svojih prava, međutim zakonski okviri ostaju nepotpuni kako bi omogućili njihov rad. Predstavnici sindikata i dalje imaju ograničeno znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji.

Sve u svemu, od 2018. godine došlo je samo do malog napretka u podizanju svesti i institucionalnom odgovoru u nekoliko institucija; transformacija svesti, stavova i institucionalnih pristupa je dugoročan proces koji će zahtevati više vremena.

UVOD

Rodno zasnovana diskriminacija se može definisati kao diskriminacija koja pogađa osobu zbog njegovog ili njenog roda. Dakle, rodno zasnovana diskriminacija može uticati i na žene i na muškarce. Međutim, kao što dokazi u ovom izveštaju i na drugim mestima sugerišu, diskriminacija ima tendenciju da više utiče na žene nego na muškarce.

Rodna ravnopravnost, uključujući jednake mogućnosti, jednak tretman i jednaku platu za jednak rad, spadaju među osnovne principe EU. Potpisivanjem sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju sa EU, svaka zemlja ZB se obavezala da će svoje domaće zakonodavstvo uskladiti sa pravnim tekovinama EU u cilju konačnog članstva u EU. Međutim, kako svedoče godišnji izveštaji zemalja EU bile su spore i nepotpune neophodne reforme. Osim povrede prava, neuspeh u primeni ovih odredbi je verovatno doprineo zabrinjavajuće niskim stopama zaposlenosti žena u zemljama ZB (vidi tabelu 1).

U međuvremenu, u okviru oba akciona plana EU za rodnu ravnopravnost (GAP) II i III, EU je veoma posvećena unapređenju socijalnih i ekonomskih prava žena.² Proces pristupanja EU pruža jedinstvenu priliku za EU da ohrabri i podrži vlade ZB u

Socijalizovane rodne uloge i diskriminacija

Rodno zasnovana diskriminacija kao društveni fenomen je ukorenjena 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. 'Predrasuda', 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.

Tabela 1. Stope zaposlenosti na ZB među osobama starijim od 15 godina u 2021.¹

	Žene	Muškarci
Albanija	46%	60%
Bosna i Hercegovina	29%	51%
Kosovo	16%	43%
Crna Gora	37%	48%
Severna Makedonija	38%	56%
Srbija	41%	57%

¹ Prosečna stopa zaposlenosti po zemlji za 2021., preuzeta od statističkih zavoda u svakoj zemlji. Albanija: *Instat, Anketa o radnoj snazi*, Albanija, 2021., na: <http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsimi-dhe-papun%C3%ABsia/#tab2>; BiH: Agencija za statistiku BiH, *Demografija i socijalna statistika*, BiH, 2022., u:

https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2022/LAB_00_2021_Y1_1_BS.pdf; Kosovo: Agencija za statistiku Kosova. *Anketa o radnoj snazi K1 2021*, Kosovo, 2021. (podaci dostupni samo za prvi kvartal 2021.), na: <https://ask.rks-gov.net/media/6355/lfs-q1-2021.pdf>; Crna Gora: Montstat, *Anketa o radnoj snazi*, Crna Gora, 2022., na: http://monstat.org/uploads/files/ARS/2021/2021/LFS%20release_2021.pdf; Severna Makedonija: Državni zavod za statistiku, *Tržište rada*, Severna Makedonija, 2022., na: https://www.stat.gov.mk/pdf/2022/2.1.22.05_mk.pdf; i Srbija: Republički zavod za statistiku, *Anketa o radnoj snazi*, Srbija, 2022, na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20225682.pdf>.

² Vidi: Evropska komisija, Visoki predstavnik Unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku, „Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena: transformacija života devojčica i žena kroz spoljne odnose EU 2016-2020.“, Radni dokument zajedničkog osoblja, SWD(2015.) 182 finalno, Brisel, 21.9.2015., na: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender2016-2020-20150922_en.pdf;

preduzimanju koraka kako bi se osigurao pristup dostojanstvenom radu za sve žene svih uzrasta i kako bi se osigurali ciljevi predviđeni u EU GAP-ovima³. Ova rodna analiza je imala za cilj da informiše oblasti koje bi EU mogla da razmotri da podrži kroz svoju saradnju i politički angažman u pravcu implementacije GAP-a.

Mreža žena Kosova (MŽK), Centar rodne alijanse za razvoj (CRAR) (Albanija), Centar za prava žena (Crna Gora), Fondacija Kvinna till Kvinna (Kvinna till Kvinna) (Srbija/Svedska), Helsinški parlament građana Banja Luka (Bosna i Hercegovina, BiH) i Reactor-Research in Action (Severna Makedonija, SM) od 2018. godine sarađuju na unapređenju radnih prava žena u svojim zemljama, fokusirajući se na rešavanje rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Ova saradnja uključuje sprovođenje zajedničkog istraživanja radi informisanja o ovom izveštaju kao deo njihove zajedničke akcije „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenje radnih prava žena”.

Izveštaj iz 2018., koji je prethodio ovom izveštaju, bio je prvo sveobuhvatno, uporedivo regionalno istraživanje na ovu temu. Izveštaj je služio kao suštinska osnova za informisanje o budućem zagovaranju i širenju u pravcu smanjenja rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Istraživanje sprovedeno u cilju informisanja prvog izdanja ovog izveštaja nastojalo je da se uspostavi osnova u pogledu prirode rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom; da identifikuje obim u kome se podnose tužbe za diskriminaciju i da razumeju kako su institucije tretirale takve slučajeve. Ovo drugo izdanje ovog izveštaja je koristilo istu metodologiju, dok je pokušavalo da ispita sve promene od 2018. godine. Tačnije, ovo istraživanje je imalo za cilj da odgovori na sledeća istraživačka pitanja:

- I. U kojoj meri je pravni okvir potpun?
- II. Koliko je slučajeva diskriminacije na poslu prijavljeno različitim tipovima institucija od 2008. godine do 2020. godine?
- III. Iz kojih razloga je malo prijavljenih i/ili zabeleženih slučajeva diskriminacije?
- IV. Kako su relevantne institucije do sada tretirale slučajeve diskriminacije?
- V. Koje su se promene dogodile od prvog izdanja ovog izveštaja?

Metodologija

Partneri su sprovedili istraživanje za prvo izdanje od marta do decembra 2018. godine i za ovo izdanje od marta do decembra 2021. godine, koristeći istu metodologiju u svih šest zemalja ZB za oba izdanja. Istraživanje je uključivalo mešovite metode. Prvo je sprovedena pravna analiza kako bi se ispitali zakoni i zakonodavstvo koje nudi zaštitu od diskriminacije u zemljama ZB. Istraživanje je nastojao da identifikuje sve nedostatke u usklađivanju zakonodavstva sa pravnim tekovinama EU, fokusirajući se na rodnu ravnopravnost, borbu protiv diskriminacije i rad. Tim je ispitao relevantne međunarodne zakone, ugovore i konvencije, ustave, zakone i podzakonske akte u svakoj zemlji. Pravna analiza je takođe poslužila da se identifikuju relevantne institucije, njihove uloge i odgovornosti.

Drugo, pregledana je literatura koja se odnosi na rodnu diskriminaciju. 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 uzorkovanja maksimalnih varijacija, intervjuisani su korišćenjem polustrukturisanog vodiča za intervju

and Gender Action Plan III: European Commission, Visoki predstavnik Unije za spoljnu politiku i bezbednost, „Zajedno ka rodno ravnopravnom svetu: Ambiciozna agenda za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u spoljnoj akciji EU”, i Zajedničko saopštenje Evropskom parlamentu i Savetu, JOIN (2020.), 17 finalno, Brisel, 25.11.2020. godine, na: https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_en.pdf.

³ Ibid, Cilj 14. Ovo se takođe odnosi i na druge ciljeve Akcionog plana EU za rodnu ravnopravnost II, kao što su „jednaka prava i sposobnost žena da učestvuju u politici i procesima upravljanja na svim nivoima” (17) i „osporavanje i izmenjene diskriminatorne društvene norme i rodni stereotipi” (19).

kako bi se izmerili njihovo znanje, svest i iskustvo u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa radom.

Peto, sprovedena je anonimna onlajn anketa širom regiona ZB koristeći Lime Survey. Anketa je imala za cilj da prikupi informacije od različitih žena i muškaraca u vezi sa njihovim poznavanjem rodno zasnovane diskriminacije i relevantnog zakonodavstva, stavova prema njoj, ličnim iskustvima sa njom, da li su takvi slučajevi prijavljeni i razlozima za neprijavljivanje diskriminacije. Prevedena i unakrsno proverena na jezicima ZB (npr. albanskom, bosanskom, crnogorskom, makedonskom, srpskom i engleskom), anketa je široko promovisana kroz medije, mejlovima, preko državnih partnera i povećanjem vidljivosti na društvenim mrežama u 2018. godini i 2021. godini. Ukupno, u 2018. godini, 4.569 osoba (77% žena i 23% muškaraca), popunilo je najmanje 90% ankete, dok je ukupno 6.948 osoba delimično popunilo anketu (78% žena, 22% muškaraca). U 2021. godini, 3.454 osobe (83% žena, 17% muškaraca) popunilo je najmanje 90% ankete, a 6.237 ljudi je popunilo deo ankete (83% žena, 17% muškaraca). Ispitanici su imali 15 i više godina. S obzirom da se broj ispitanika za svako pitanje razlikovao, predstavljen je tačan broj ispitanika za svaki nalaz („n”). Sve izjave koje uključuju izraz „značajno” u vezi sa nalazima istraživanja sugerišu statističko testiranje sa alfa nivoom pouzdanosti = 0,05. Međutim, s obzirom na ograničenja uzorkovanja u praksi, a ne slučajnog uzorkovanja, nalaze koji se nazivaju „statistički značajnim” treba tumačiti kao sugestivne, ali ne i ubedljive niti generalizujuće. Kako su određene grupe bile nedovoljno zastupljene u uzorku, urađeno je nekoliko analiza u vezi sa odnosom između odgovora i etničke pripadnosti, starosti ili ruralne/urbane lokacije.

Šesto, istraživanje i intervjui sa institucijama su podržali identifikaciju pojedinačnih slučajeva diskriminacije. Istraživači su kontaktirali ispitanike koji su bili voljni da učestvuju u detaljnijim intervjuima u vezi sa njihovim iskustvima. Istraživanje je takođe zasnovano na slučajevima koje su dokumentovale organizacije civilnog društva (OCD) koje pružaju pravnu pomoć i prate institucionalni odgovor na slučajeve.

Istraživački tim je nastojao da poboljša validnost nalaza kroz triangulaciju istraživača, metode i izvore podataka, zajedno sa proverama učesnika. Glavna ograničenja istraživanja odnose se na onlajn anketu, koja nije bila reprezentativna za populaciju. Prezastupljeni su žene, ispitanici mlađi od 40 godina, ispitanici sa visokim nivoom obrazovanja, odnosno diplomci osnovnih, magistarskih i doktorskih studija (77% u 2018. godini, 71% u 2021. godini), i ispitanici koji se nalaze u gradovima. Samo 2% ispitanika u 2018. godini i 11% u 2021. godini je dolazilo iz ruralnih područja. Prevelika zastupljenost određenih društvenih grupa doprinosi pristrasnosti u nalazima. Rodna disproporcija u svim nacionalnim uzorcima i 2018. godine i 2021. godine ozbiljno je ograničila mogućnost izvođenja zaključaka o razlikama na osnovu roda. Dakle, dok su podaci ankete raščlanjeni prema rodu, čitaoci bi trebalo da konsultuju „n” vrednosti za broj muškaraca koji su odgovorili na svako pitanje pre nego što donesu zaključke o mogućim rodnim razlikama.

Uprkos ograničenjima koja su povezana sa praktičnim uzorkovanjem, istraživački tim veruje da je onlajn anketa pružila korisne kvalitativne podatke u vezi sa tumačenjima ljudi o njihovim iskustvima sa rodno zasnovanom diskriminacijom koje bi inače bilo teško prikupiti nasumičnim uzorkovanjem, s obzirom na osetljivost teme i potrebu da se pristupi osobama koje veruju da su pretrpele diskriminaciju. Onlajn anketa je obezbedila anonimnost koja je omogućila ljudima da bezbedno podele svoje potencijalno osetljive priče. Na osnovu intervjua, tim pretpostavlja da je, ako je situacija tako strašna kao što su prikazali ispitanici u anketi koji su u relativno boljim društvenim položajima, situacija verovatno gora za osobe u nesigurnijim položajima, kao što su osobe sa manje obrazovanja, u ruralnim područjima i sa lošijom socioekonomskom situacijom. Za više informacija o metodologiji, pogledajte Prilog 1.

PRAVNA ANALIZA

Ovo poglavlje ispituje u kojoj meri je u zemljama Zapadnog Balkana pravni i politički okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju u vezi sa radom zaokružen i usklađen sa relevantnim direktivama EU. Ova analiza počinje uporednim pregledom međunarodnih sporazuma i instrumenata koje su ratifikovale zemlje ZB i pregled relevantnih ustavnih zaštita. Zakonodavstvo koje čini antidiskriminacioni okvir i radno pravo zemalja ZB se zatim upoređuje u odnosu na specifične zahteve pravnih tekovina EU o rodnoj ravnopravnosti. Na kraju, u ovom odeljku se govori o ulogama odgovornih institucija i procedurama za podnošenje slučajeva diskriminacije.

Uporedno međunarodno i ustavno pravo

Zemlje ZB su ratifikovale širok spektar međunarodnih instrumenata kao što je sažeto u ovom odeljku i vizuelno prikazano u tabeli 2. **Kosovo** nema međunarodni pravni kapacitet da zvanično ratifikuje ili u potpunosti učestvuje u konvencijama Ujedinjenih nacija (UN) ili Saveta Evrope, iako su različiti međunarodni sporazumi i instrumenti direktno primenljivi na osnovu Ustava Kosova. Ovi instrumenti imaju prednost ako dođe do sukoba sa drugim odredbama zakona. Pored toga, Ustav Kosova predviđa da se ljudska prava i osnovne slobode tumače u skladu sa odlukama Evropskog suda za ljudska prava (ESLJP).

Od prethodnog izdanja ovog izveštaja, Međunarodna organizacija rada (MOR) je usvojila Konvenciju o nasilju i uznemiravanju (br. 190, 2019.) zajedno sa Preporukom o nasilju i uznemiravanju (br. 206, 2019.). Nekoliko zemalja je ratifikovalo Konvenciju do sada. Međutim, u skladu sa ustavom MOR-a, **Crna Gora** i **Srbija** su podnele Konvenciju svojim nacionalnim nadležnim organima radi razmatranja ratifikacije.¹ Dok se Konvencija bavi nizom oblasti koje su već regulisane pravom EU (kao što su nediskriminacija i zaštita na radu), nekoliko inovativnih aspekata Konvencije bi bili vredni dodaci pravnim okvirima zemalja ZB. Na primer, Konvencija eksplicitno navodi da se jedan incident može smatrati uznemiravanjem.² Konvencija takođe pruža širi obim zaštite obuhvatajući, na primer, putovanje na posao i sa posla i komunikaciju u vezi sa poslom putem tehnologije.³

Evropska konvencija o ljudskim pravima

Osim **Kosova**, sve zemlje ZB su članice Saveta Evrope, tako da građani imaju pristup ESLJP-u. Član 14. Evropske konvencije o ljudskim pravima (EKLJP) zabranjuje diskriminaciju. Međutim, ova odredba nije samostalna zaštita od diskriminacije, jer se na nju može pozvati samo u kombinaciji sa drugom materijalnom odredbom EKLJP-a ili jednim od njenih dodatnih protokola. Poređenja radi, član 1. Protokola 12 uz EKLJP sadrži samostalnu zabranu diskriminacije koja nije ograničena na uživanje samo onih prava predviđenih EKLJP-om. Iz tog razloga je važno da su sve zemlje ZB ratifikovale Protokol 12.

Ustavno pravo

Ustavi svih zemalja ZB sadrže eksplicitnu zabranu diskriminacije. Ove zabrane uključuju osnovu bilo po polu (**BiH, SM, Srbija**) ili po rodu (**Albanija, Kosovo, Crna Gora**). Ustavi **Kosova, Crne Gore i Srbije** posebno priznaju mere pozitivne akcije. Svi ustavi, osim u **BiH**, uključuju i pravo na rad. Ustavi dodatno sadrže konkretnu garanciju rodne ravnopravnosti, osim u **BiH i SM**.

¹ Ustav MOR-a član 19.5.

² MOR, Nasilje i uznemiravanje 2019. (br. 190), član 1.1(a).

³ Ibid, član 3.

Klauzule zastarelosti su uključene u sve ustave, osim u Ustav **BiH**. Takve klauzule su relativno česte u ustavnim pravnim porecima. One obično omogućavaju da se određena ustavna prava ograniče ili kvalifikuju za određene demokratski opravdane svrhe, kao što je sprečavanje sukoba sa drugim pravima ili opštim interesima.⁴ Problemi prijavljeni sa ovim klauzulama uključuju nejasnoće u izradi koji dozvoljavaju mogućnost zloupotrebe (**Crna Gora**) i ograničenja koja su potencijalno preširoka (**Srbija**).

Tabela 2. Međunarodni instrumenti ratifikovani od strane zemalja ZB						
Međunarodni instrumenti	Albanija	BiH	Kosovo	Crna Gora	SM	Srbija
EKLJP	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Protokol br. 12 uz EKLJP	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Evropska socijalna povelja ⁵	Y	Y		Y	Y	Y
MPGPP ⁶	Y	Y	Y	Y	Y	Y
OKZNM ⁷	Y	Y	Y	Y	Y	Y
MPESKP ⁸	Y	Y		Y	Y	Y
MKUSORD ⁹	Y	Y	Y	Y	Y	Y
KESODŽ ¹⁰	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Ustav MOR-a br. 111 o diskriminaciji ¹¹	Y	Y		Y	Y	Y
KPOI ¹²	Y	Y		Y	Y	Y
Ustav MOR-a br. 190 o nasilju i uznemiravanju ¹³	N	N		P	N	P

Utica j prava EU-u

U skladu sa sporazumima o stabilizaciji i pridruživanju između EU i svake zemlje ZB, svaka ugovorna strana je obavezna da uskladi svoje domaće zakonodavstvo sa pravnim tekovinama EU-u u cilju eventualnog članstva u EU. Kao rezultat ovog procesa, zemlje ZB dele mnoge sličnosti u svojim pravnim okvirima. U ovom odeljku se razmatraju ključni aspekti pravnih tekovina EU o rodnoj ravnopravnosti i stepen do kojeg su zemlje ZB uskladile svoje domaće zakonodavstvo s tim.¹⁴ Radi pogodnosti, relevantni zakoni o radu navedenih zemalja,

⁴ Ahmed, D. i Bulmer, E. za međunarodnu IDEA, klauzule ograničenja, Strömsborg, 2017., str. 3, na: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>.

⁵ Ugovor Saveta Evrope koji ima za cilj da garantuje socijalna prava bez diskriminacije, sa jakim fokusom na pravo na rad.

⁶ Međunarodni pakt UN o građanskim i političkim pravima.

⁷ Okvirna konvencija Saveta Evrope za zaštitu nacionalnih manjina, koja ima za cilj promovisanje ravnopravnosti pripadnika manjina u svim oblastima ekonomskog, društvenog, političkog, javnog i kulturnog života.

⁸ Međunarodni pakt UN o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

⁹ Međunarodna konvencija UN o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, koja zabranjuje rasnu diskriminaciju u svim njenim oblicima i nastoji da garantuje jednakost pred zakonom za sve osobe, bez razlike u pogledu rase, boje kože, nacionalnog ili etničkog porekla, uključujući pravo na posao.

¹⁰ Konvencija UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena sadrži prava u vezi sa radom, uključujući jednake mogućnosti zapošljavanja, jednake naknade, pravo na socijalno osiguranje, zaštitu zdravlja i pravo na bezbedne uslove rada, prava na porodijsko odsustvo i zabrana otpuštanja na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva ili bračnog statusa.

¹¹ Konvencija MOR-a koja zabranjuje diskriminaciju i isključenje po bilo kojoj osnovi, uključujući rasu ili boju, pol, religiju, političko mišljenje, nacionalno ili socijalno poreklo pri zapošljavanju.

¹² Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, uključujući pravo osoba sa invaliditetom da rade na ravnopravnoj osnovi sa drugima.

¹³ Konvencija MOR koja nastoji da eliminiše nasilje i uznemiravanje radnika u radnoj snazi. Konvencija obuhvata sve sektore, privatne i javne, baveći se formalnom i neformalnom ekonomijom.

¹⁴ Aspekti relevantnih direktiva su izostavljeni da bi se fokusirali na načelna pitanja relevantna za ovu Akciju. Puni nazivi direktiva su skraćeni i nazivaju se na sledeći način: „Direktiva o ravnopravnosti pri zapošljavanju“

zakoni protiv diskriminacije i zakoni o ravnopravnosti polova nazivaju se „Zakon o radu“ („ZoR“), „ZPD“ i „ZRP“, iako se nazivi zakona svake zemlje razlikuju.

Svaki pod-odeljak sadrži tabelu u kojoj se poredi usklađenost sa pravnim tekovinama EU po zemljama. U tabelama „Y“ se označava da je odredba jasno propisana u zakonu. U tabelama „N“ u tamno sivoj ćeliji se označava da te odredbe nema i u tabelama „P“ u svetlo sivoj ćeliji se označava da je odredba delimično prisutna sa nekim nepravilnostima. U **BiH**, državnu strukturu čine dva entiteta (Federacija BiH, FBiH i Republika Srpska, RS) i jedan distrikt (Distrikt Brčko). Oni imaju različite unutrašnje strukture. „S“ označava da je odredba regulisana na državnom nivou. Tamo gde ne postoji propis na državnom nivou, propis u drugim jedinicama se označava sa „FBiH“, „RS“ i „DB“. BiH ima ZPD i ZRP na državnom nivou. Kako radni odnosi nisu regulisani na državnom nivou, FBiH, RS i DB imaju različite zakone o radu. Naziv Severna Makedonija je skraćen kao „SM“, a Crna Gora kao „M“ u tabelama.

Definicije

Preinačena Direktiva definiše „direktnu diskriminaciju“ kao: „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“. Stoga se zaključak direktne diskriminacije zasniva na proceni tretiranja žrtve sa potencijalnim uporednikom. Ovo je zasnovano na ideji da je podnosilac žalbe tretiran drugačije od sličnog hipotetičkog uporednika i da je osnova za različito tretiranje bila zabranjena osnova.¹⁵ Generalno, definicije u svim zemljama ZB su usaglašene (tabela 3). Treba napomenuti da „uporedivost“ ne zahteva da situacije budu identične. Pored toga, procena uporedivosti ne sme da se vrši „na globalan i apstraktan način, već na specifičan i konkretan način u smislu dotične koristi“.¹⁶

„Indirektna diskriminacija“ je definisana kao: „Situacija kada neka naizgled nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, stavila je ili će staviti lice u neravno pravan 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“. Sve zemlje ZB postupaju u skladu sa ovom definicijom, iako se navode neka pitanja u vezi sa odbranom „objektivnog opravdanja“ koja se nalazi u ovoj definiciji (o kojoj se govori u nastavku). Od prethodnog izdanja ovog izveštaja, definicija **Srbije** je usaglašena.¹⁷

Tabela 3. Usklađivanje sa definicijama EU u pravnim tekovinama EU o rodnoj ravnopravnosti

	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Direktna diskriminacija (preinačena, čl. 2.1 [a])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Indirektna diskriminacija (preinačena, čl. 2.1 [b])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Uznemiravanje (preinačeno, čl. 2.1 [c])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Seksualno uznemiravanje (preinačeno, čl. 2.1 [d])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y

(Direktiva 2000/43/EC), „Direktiva o rodnim dobrima i uslugama“ (Direktiva 2004/113/EC), „Direktiva o socijalnoj sigurnosti polova“ (Direktiva 79/7/EEC), „Direktiva o roditeljskom odsustvu“ (Direktiva 2010/18/EU) (ukinuta Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života od 2. avgusta 2022. godine), „Direktiva o radu sa skraćenim radnim vremenom“ (Direktiva 97/81/EC), „Direktiva o trudnoći“ (Direktiva 92/85/EEC), „Direktiva o rasnoj jednakosti“ (Direktiva 2000/78/EC), „Preinačena“ (Direktiva 2006/54/EC), „Direktiva o samozapošljavanju“ (Direktiva 2010/41/EU) i „Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života“ (Direktiva 2019/1158).

¹⁵ Paul Craig i Gráinne de Búrca, *Pravo EU-a: tekst, slučajevi i materijali*, peto izdanje, 2011., 869.

¹⁶ ECJ, C-147/08 *Römer*, 42.

¹⁷ Ranije je postojala zabrinutost da bi se srpska definicija mogla tumačiti kao ograničena na stvarnu pojavu nepogodnosti, „što onemogućava osporavanje naizgled neutralnih odredbi pre nego što one dovedu u nepovoljan položaj za stvarne žrtve“ (Krstić, I., „Srbija zemlja izveštaj: Nediskriminacija“, 2021., str. 22).

„Uznemiravanje“ se definiše kao: „Gde se neželjeno ponašanje u vezi sa polom osobe dešava sa svrhom ili učinkom narušavanja dostojanstva lica i stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili napadnog okruženja“. Nasuprot tome, „seksualno uznemiravanje“ se definiše kao: „Gde se pojavi bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa svrhom ili učinkom narušavanja dostojanstva osobe, posebno kada se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje“. Sve zemlje ZB poštuju ove definicije. Konačno, Direktiva EU o jednakom tretmanu zabranjuje „instrukcije o diskriminaciji“. Iako u pravu EU nije data definicija, Agencija EU za osnovna prava i Savet Evrope su dali korisne smernice, tj. uputstva o diskriminaciji „ne bi trebalo da se ograničavaju samo na postupanje u skladu sa uputstvima koja su obavezna po prirodi, već bi trebalo da se prošire i na situacije u kojima postoji izražena sklonost ili podsticaj da se pojedinci tretiraju nepovoljnije zbog nekog od zaštićenih osnova.¹⁸ Sve zemlje ZB su uključile instrukcije o diskriminaciji u svoje antidiskriminacijske okvire.

Zabrana diskriminacije

Princip jednake plate za jednak rad je osnovni princip antidiskriminacionog prava EU. „Plata“ je široko definisana tako da uključuje razmatranja koja ne spadaju u osnovnu platu¹⁹ Zakoni svih zemalja ZB poštuju ovaj princip. Pravo EU takođe zabranjuje diskriminaciju u vezi sa uslovima zapošljavanja. Generalno, zabranjena je svaka direktna i indirektna diskriminacija na osnovu pola u pristupu zapošljavanju (uključujući kriterijume za izbor, uslove zapošljavanja i napredovanja na svim nivoima profesionalne hijerarhije), stručnoj obuci, uslovima rada (uključujući otkaze i plate) i uključenost u radničke organizacije. „Diskriminacija“ uključuje uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, instrukcije da se diskriminiše ili bilo koji nepovoljniji tretman žene u vezi sa trudnoćom ili porodijskim odsustvom. Sve zemlje ZB generalno poštuju ovu zabranu (Tabela 4).²⁰

Ključni aspekt antidiskriminacionog prava EU je zabrana „viktimizacije“. Ovo se odnosi na mere zaštite zaposlenih od otpuštanja ili drugog negativnog postupanja od strane poslodavaca prilikom reakcije na žalbu ili sudski postupak koji ima za cilj sprovođenje principa jednakog tretmana. Takve mere mogu biti od neprocenjive vrednosti za žrtve u obezbeđivanju zaštite od gubitka posla ili osвете i shodno tome sigurnosti u podnošenju zahteva. Usklađenost sa ovim konceptom su postigli **Albanija, Kosovo i SM**. Slična pitanja se mogu identifikovati u **BiH i Crnoj Gori**, iako je svaka od ovih zemalja uključila koncept u svoje zakone, relevantne odredbe su usko sastavljene i trebalo bi ih proširiti tako da pokriju sve vrste štetnog tretmana ili posledica koje proizilaze iz takvih postupaka, kao što je navedeno u Direktivama EU o jednakom tretmanu.²¹ U **Srbiji**, odredbe ZPD i ZRP o viktimizaciji mešaju ovaj koncept sa konceptom diskriminacije i treba ih izmeniti kako bi bile u skladu sa Direktivama EU o jednakom tretmanu.²²

¹⁸ Agencija EU za osnovna prava i Savet Evrope, *Priručnik o evropskom pravu protiv diskriminacije* (izdanje 2018.) str. 67, na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_ENG.pdf.

¹⁹ Preinačeno čl. 2[e]; TFEU čl. 157.2. Evropska komisija je predložila novu direktivu za jačanje primene principa jednake plate za jednak rad ili rad jednake vrednosti između muškaraca i žena. Predlog ima za cilj da uspostavi transparentnost plata unutar organizacija, olakša primenu ključnih koncepata koji se odnose na jednaku platu (uključujući „platu“ i „rad jednake vrednosti“) i ojača mehanizme sprovođenja.

²⁰ Diskriminacija u trudnoći ranije nije bila eksplicitno zabranjena u srpskim okvirima (Krstić, I., Izveštaj Srbije: *Rodna ravnopravnost*, 2021., str. 14). Novi ZRP sada izričito zabranjuje diskriminaciju na osnovu trudnoće, kao i roditeljskog odsustva. Imajte na umu da albanski ZPD sada uključuje razne dodatne oblike diskriminacije, uključujući seksualno uznemiravanje. Seksualno uznemiravanje je ranije već pokrивao albanski ZRP.

²¹ OEBS i KDILJP, *Pregled antidiskriminacionog zakonodavstva na Zapadnom Balkanu*, str. 16-17, na: <https://www.osce.org/odihr/117801?download=true>; Kostić-Mandić, M., „Izveštaj o Crnoj Gori: „Nediskriminacija“, 2021., str. 75.

²² Krstić, I., „Izveštaj za Srbiju: Nediskriminacija“, 2021., str. 68.

Glavno pitanje usklađenosti se odnosi na transponovanje zabrane diskriminacije u vezi sa samozapošljavanjem. Samo **Albanija** i **BiH** u potpunosti poštuju Direktivu o samozapošljavanju. U **Srbiji**, iako se ZPD ne bavi samozapošljavanjem, drugi zakoni se donekle bave, a Vlada je uvela razne mere za promovisanje samozapošljavanja u 2020. godini.²³ **Crna Gora** nije transponovala ovaj princip,²⁴ a postoje problemi u granicama zakona na **Kosovu**²⁵ i **SM**.²⁶ Tabela 4 rezimira usklađenost zakonodavstva ZB sa pravnim tekovinama EU u vezi sa zabranom diskriminacije.

Tabela 4. Usklađenost sa pravnim tekovinama EU u vezi sa zabranom diskriminacije						
	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Zabrana direktne i indirektne platne diskriminacije na osnovu pola za isti rad ili za rad kome se pripisuje jednaka vrednost (preinačeno, čl. 4; TFEU čl. 157.1)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Zabrana direktne i indirektne diskriminacije na osnovu pola u pristupu zapošljavanju, stručnoj obuci, uslovima rada i članstvu/uključenju u radničke organizacije (preinačeno, čl. 14.1)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
- Gore navedena zabrana uključuje uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, instrukcije da se diskriminiše ili bilo koji nepovoljniji tretman žene u vezi sa trudnoćom ili porodijskim odsustvom (preinačeno, čl. 2.2)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Zabrana viktimizacije u poslovima zapošljavanja i zanimanja (preinačeno, čl. 24)	Y	P(S)	Y	Y	P	P
Zabrana direktne i indirektne diskriminacije na osnovu pola u pitanjima kao što su osnivanje preduzeća ili bilo koji drugi oblik samozaposlenih delatnosti (Direktiva o samozapošljavanju, čl. 4)	Y	Y(S)	P	P	N	P
Zabrana diskriminacije na osnovu vere ili uverenja , invaliditeta , starosti , seksualne orijentacije (Direktiva o jednakosti pri zapošljavanju, čl. 1-7), rasnog ili etničkog porekla (Direktiva o rasnoj jednakosti, čl. 1-5) u radnom odnosu i zanimanju.	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Zabrana diskriminacije po osnovu „pola“ uključuje rodni identitet (vidi, slučajeve C-13/94, C-117/01 i C-423/04)	Y	Y (FBiH, RS, BD)	Y	Y	Y	Y
Zabrana da se radnici sa skraćenim radnim vremenom tretiraju nepovoljnije od uporedivih radnika sa punim radnim vremenom u pogledu uslova zapošljavanja (Direktiva o radu sa skraćenim radnim vremenom, klauzula 4)	Y	Y (FBiH, RS, BD)	Y	Y	Y	Y

²³ Mere su uključivale povoljne kredite, grantove, stručne savete i podršku i povoljne poreske stope (Krstić, I., „Izveštaj za Srbiju: Nediskriminacija“, 2021, str. 34).

²⁴ Simovic-Zvicer, V., „Izveštaj o Crnoj Gori: Rodna ravnopravnost“, 2021., str. 66.

²⁵ ZPD i ZRP uključuju samozapošljavanje u svoj delokrug. Međutim, koncept kapaciteta samozaposlenih nije ispravno transponovan u kosovski zakon (Cleff le Divellec, S. i Miller, K. za MŽK, *Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa pravnim tekovinama EU-a o rodnoj ravnopravnosti*, MŽK, 2017, str. 27, na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>).

²⁶ Samozapošljavanje nije eksplicitno pomenuto u Zakonu o radu ili antidiskriminacionom zakonodavstvu, ali „princip jednakog tretmana per se je uključen u ova tri zakona; dakle, teoretski gledano, svaka rodna diskriminacija može biti osporena“ (Kotevska, B., „Izveštaj za Severnu Makedoniju: Rodna ravnopravnost“ 2021., str. 56).

Dok se ovaj izveštaj fokusira na rodno zasnovanu diskriminaciju, pravo EU podjednako zabranjuje diskriminaciju pri zapošljavanju i zanimanju na osnovu vere, uverenja, invaliditeta, starosti, seksualne orijentacije i rasnog ili etničkog porekla. Generalno, sve zemlje ZB su ih uključile kao zaštićena područja u svoje ZPD-e.²⁷ Dok diskriminacija na osnovu rodno identiteta nije izričito zabranjena u Direktivama EU o jednakom tretmanu, uvodna izjava 3 preinačene direktive i sudska praksa Evropskog suda pravde (ESP)²⁸ su utvrdili da zabrana diskriminacije na osnovu „pola“ uključuje i promenu roda. Zakon svake zemlje ZB to adekvatno odražava.²⁹ Sve zemlje ZB dodatno zabranjuju „višestruku diskriminaciju“ (tj. diskriminaciju osobe na osnovu više od jednog zaštićenog osnova). Pravo EU trenutno ne predviđa višestruku diskriminaciju, iako se interseksionalni pristup podstiče u RAP EU III.

Pozitivne radnje i izuzeci

Pravo EU pruža nekoliko opravdanja za diskriminatorski tretman. Indirektno diskriminatorna mera može biti potvrđena ako se utvrdi „objektivno opravdanje“. Pravo EU ne definiše posebno šta može predstavljati objektivno opravdanje. ESP je dao neke smernice formirajući test u svojoj presudi u predmetu *Bilka*³⁰: (i) mera mora da odgovori na „stvarnu potrebu“ poslodavca, (ii) mera mora biti odgovarajuća za postizanje ciljeva kojima teži, i (iii) mera mora biti neophodna za postizanje tih ciljeva. U kontekstu polne diskriminacije, ekonomski trošak ili preferencija kupaca obično neće opravdati indirektnu diskriminaciju, pošto je standard opravdanja visok. Na primer, ESP nije pridao težinu argumentima u vezi sa višim troškovima obezbeđivanja jednakih plata između žena i muškaraca za vlade, privrede ili privatna preduzeća.³¹ Sve zemlje ZB su ispravno transponovale ovo opravdanje (Tabela 5), osim **Albanije** i **BiH**, gde su izuzeci preširoko formulisani kao opšti izuzeci koji se primenjuju na sve oblike diskriminacije.

Diskriminatorna mera takođe može biti opravdana na osnovu „pravog i odlučujućeg zahteva za zanimanje“. To znači da direktna diskriminacija može biti opravdana kada je priroda određene uloge čini neprikladnom za osobu sa određenim karakteristikama pod uslovom da je cilj kojem se teži legitiman i da je zahtev proporcionalan. Dok su generalno zemlje ZB adekvatno transponovale ovo opravdanje, u **Crnoj Gori** i **Srbiji** zakon ne navodi eksplicitno da stvarni zahtevi zanimanja treba da budu u skladu sa principom proporcionalnosti čime se test čini manje rigoroznim.³²

²⁷ Pojam diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije u ZPD-u Srbije obuhvata samo deklaraciju o seksualnoj orijentaciji, a ne i jednak tretman bez obzira na pretpostavljenu seksualnu orijentaciju ili njen javni iskaz. Međutim, od poslednjeg izdanja ovog izveštaja, diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije prepoznata je kao težak oblik diskriminacije, a poslodavci su sada u obavezi da preduzmu mere, ako je potrebno, da zaposlenima obezbede pristup, učešće, stručno usavršavanje i napredovanje onima koji su „u neravnopravnom položaju“ zbog seksualne orijentacije. U SM, novi ZPD je eksplicitno uključio seksualnu orijentaciju (i rodni identitet) kao zaštićenu karakteristiku. U Crnoj Gori je osnažen položaj istopolnih parova usvajanjem Zakona o životnom partnerstvu lica istog pola, koji je usvojen 2020. godine.

²⁸ Vidi: C-13/94 *P protiv S i Cornwall County*; C-117/01 *K.B. v N.H.S*; C-423/04 *Sarah Margaret Richards protiv Državnog sekretara za rad i penzije*.

²⁹ Imajte na umu da su od prethodnog izdanja ovog izveštaja, izmene i dopune albanskog ZPD-a uvele nove zaštićene osnove (kao što su život sa HIV/AIDS-om i državljanstvo).

³⁰ C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH protiv Weber von Hartz* (1986).

³¹ C-43/75 *Defrenne*.

³² O Crnoj Gori vidi: Kostić-Mandić, M., *Izveštaj o Crnoj Gori: Nediskriminacija*, 2020., str. 55. Kostić-Mandić sugerišu da je koncept i dalje usklađen sa direktivama o jednakom tretmanu EU-a uprkos odsustvu principa proporcionalnosti jer se „može tumačiti da je zakonodavac imao u vidu princip proporcionalnosti“. Nejasno je da li bi to bilo dovoljno da se osigura da se proporcionalnost adekvatno uzme u obzir u praksi. O Srbiji vidi: Krstić, I., *Izveštaj o Srbiji: Nediskriminacija*, 2021., str. 47.

Tabela 5. Pozitivne radnje i izuzeci						
	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Odredba o pozitivnim akcijama kako bi se omogućila puna ravnopravnost žena i muškaraca u radnom životu (preinačeno, čl. 3)	Y	P(S)	Y	Y	Y	Y
Izuzetak objektivnog opravdanja za indirektnu diskriminaciju u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (preinačeno, čl. 2.1 [b])	P	P(S)	Y	Y	Y	Y
Pravi izuzetak od uslova zanimanja za diskriminaciju u smislu pristupa zapošljavanju (preinačeno, čl. 14.2)	Y	Y(S)	Y	Y	P	P

Mere pozitivne akcije (takođe poznate kao „afirmativna akcija“) nastoje da eliminišu diskriminatorne barijere i na taj način poboljšaju položaj društvenih grupa koje su pretrpele sistematsku diskriminaciju. Pravo EU dozvoljava, ali ne nalaže, takve mere. Sve zemlje ZB predviđaju pozitivne akcije u svojim pravnim okvirima, iako se detalji uveliko razlikuju.³³ U **BiH**, zakon je navodno u suprotnosti sa preinačenom Direktivom i zahteva dalje jasnoće u pogledu toga pod kojim uslovima se mogu koristiti mere pozitivne akcije.³⁴

Prava u vezi sa porodijskim odsustvom i prava na odsustvo za roditelje i staratelje

Pravne tekovine EU o rodnoj ravnopravnosti pružaju nekoliko zaštita vezanih za trudnoću i materinstvo. Umesto izuzetka od jednakog tretmana, ove zaštite se posmatraju kao sredstvo da se obezbedi sprovođenje principa jednakog tretmana za žene i muškarce u pogledu pristupa zapošljavanju i uslovima rada.³⁵ Treba obratiti pažnju na smernice Evropske mreže pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju:

... da bi veoma dugo porodijsko odsustvo moglo da ometa uravnoteženu podelu porodičnih obaveza i mogućnosti na tržištu rada. Kombinacija porodijskog odsustva koje nije preterano dugo, roditeljskog odsustva i odsustva za negu deteta može sprečiti takve nedostatke.³⁶

U skladu sa Direktivom o trudnoći, pravo na porodijsko odsustvo traje najmanje 14 nedelja, uključujući obavezni period od najmanje dve nedelje.³⁷ Kao što je prikazano u tabeli 6, obavezni minimalni zahtevi zemalja ZB u proseku su 10 nedelja (u rasponu od 28 do 98 dana). Samo **Kosovo** nema nikakav obavezan period.³⁸ Maksimalni dozvoljeni period u svakoj zemlji ZB je 12 meseci, osim u **SM**, gde je maksimum devet meseci. Neke zemlje predviđaju dodatno odsustvo kada majka rodi više od jednog deteta u isto vreme. Kada se u **Albaniji** rodi više od jednog deteta, maksimalni period odsustva od 12 meseci se povećava na 390 dana.

³³ Od prethodnog izdanja ovog izveštaja, SM je reformisala odredbu o pozitivnoj akciji svog ZPD-a, zajedno sa svojom prethodno kritikovanom opsežnom listom izuzetaka, čime je poboljšala usklađenost (Kotevska, B., „Usvojen je novi zakon o prevenciji i zaštiti od diskriminacije“, 2019.).

³⁴ Šimonović Einwalter, T. i Selanec, G., „Usklađivanje Zakona protiv diskriminacije sa pravnim tekovinama EU-a“, Sarajevo, 2015., na: <http://eu-monitoring.ba/en/alignment-of-the-law-on-prohibition-of-discrimination-with-the-eu-acquis-expert-analysis-on-alignment/>.

³⁵ Chopin, I. i Germaine, C., „Komparativna analiza zakona o nediskriminaciji u Evropi 2017, Evropska komisija“, 2017., str. 32.

³⁶ Böök, B., Burri, S., Senden, L. i Timmer, A., „Komparativna analiza zakona o rodnoj ravnopravnosti u Evropi“, 2020., str. 77.

³⁷ Direktiva o trudnoći, član 8.

³⁸ Iako nikakav obavezni minimum nije uključen u ZoR, čini se da ekvivalentna odredba u okviru uredbe koja se primenjuje na državne službenike samo predlaže obavezan minimum od 28 prenatalnih dana.

Maksimalno odsustvo u **SM** se povećava sa devet na 15 meseci. U **BiH**, državni maksimum se ne povećava ako se rodi više dece. Međutim, u **RS**, zaposlena ima pravo na dodatnih šest meseci odsustva ako dobije blizance, kao i za svako naredno rođeno dete, počevši od trećeg deteta. Zakon u **Srbiji** predviđa povećanje sa jedne na dve godine u različitim okolnostima: ako je žena ranije rodila a zatim rodi blizance ili više dece; ako žena u prvom porođaju rodi troje ili više dece; ako žena rodi svoje treće dete (ne uključujući obavezno blizance ili trojke) i za svako naredno novorođeno dete nakon toga. **Kosovo** i **Crna Gora** ne propisuju povećanje porodiljskog odsustva.³⁹

Roditeljsko odsustvo je odsustvo sa posla roditelja zbog rođenja ili usvojenja deteta radi nege tog deteta.⁴⁰ Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života zahteva da se roditeljsko odsustvo odobri kao individualno pravo oba roditelja u periodu od najmanje četiri meseca nakon rođenja ili usvajanja deteta. Najmanje dva od četiri meseca moraju biti neprenosiva na drugog roditelja. Roditeljsko odsustvo se može koristiti pre nego što dete navrší propisanu starost, tj. do osam godina. Roditelji imaju pravo da zahtevaju da uzmu roditeljsko odsustvo na fleksibilne načine (na primer, „sa punim ili nepunim radnim vremenom, u naizmeničnim periodima, kao što je niz uzastopnih nedelja odsustva odvojenih periodima rada, ili na druge fleksibilne načine”).⁴¹ Roditeljsko odsustvo mora biti plaćeno na nivou najmanje ekvivalentnom onom koji bi dotični radnik dobio u slučaju prekida njegovih aktivnosti iz razloga povezanih sa zdravljem, u skladu sa svim zakonskim ograničenjima. Naknada za vreme odsustva može zavisiti od minimalnog radnog staža, ali ne može biti viša od primanja šest meseci neposredno pre očekivanog datuma rođenja deteta. Ovaj standard nije ispunila nijedna zemlja ZB.

Od poslednjeg izdanja ovog izveštaja, **Crna Gora** je zauzela nov pristup porodiljskom i roditeljskom odsustvu. Nakon obaveznog porodiljskog odsustva od 98 dana za majke, oba roditelja dele roditeljsko odsustvo do godinu dana. Oba roditelja imaju pravo da koriste roditeljsko odsustvo u jednakim delovima; međutim, samo jedan mesec je neprenosiv.⁴² Naknada za vreme roditeljskog odsustva je jednaka platama za vreme odsustva sa posla zbog privremene sprečenosti. Novi aranžmani su generalno u skladu sa Direktivom o trudnoći, ali nisu u skladu sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, jer je neprenosivi period nedovoljan. Novi aranžmani zahtevaju korišćenje roditeljskog odsustva u godini koja sledi neposredno nakon rođenja deteta. U principu, ovo nije u suprotnosti sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, jer države imaju pravo da odrede starost deteta do koje roditelji mogu da uzimaju roditeljsko odsustvo pod uslovom da se starost određuje „kako bi se osiguralo da svaki roditelj bude u mogućnosti da efikasno i na ravnopravnoj osnovi ostvari svoje pravo na roditeljsko odsustvo”. Međutim, novi aranžmani nude restriktivno tumačenje ovog principa i verovatno ne odražavaju fleksibilnost predviđenu Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.⁴³ U pravnom okviru **Albanije**, pravo na korišćenje roditeljskog odsustva je u principu neprenosivo između roditelja tokom najmanje jednog od četiri meseca. Međutim, odsustvo je neplaćeno i taj roditelj mora da radi 12 meseci pre rođenja deteta.⁴⁴

U **BiH**, odnosno u **RS** i **FBiH**, pravo na odsustvo se može preneti na drugog roditelja na određeni period, ali se to zove „materinsko” umesto „roditeljsko” odsustvo. Štaviše, pravo

³⁹ Međutim, crnogorski ZoR dozvoljava da *oba roditelja* da koriste 70 dana postnatalnog porodiljskog odsustva kada se rodi dvoje ili više dece.

⁴⁰ Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, član 3.1(b).

⁴¹ Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, preinačeno 23.

⁴² Prenosiv mesec je kompatibilan sa prethodnicom Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, Direktivom o roditeljskom odsustvu.

⁴³ Imati na umu da ZoR dozvoljava da jedan roditelj odsustvuje sa posla bez naknade sve dok dete ne napuni tri godine (čl. 138).

⁴⁴ Zakon u Albaniji je u skladu sa relevantnim odredbama Direktive o roditeljskom odsustvu, koja je tek nedavno ukinuta Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (na snazi od 2. avgusta 2022. godine).

očeva da koriste roditeljsko odsustvo u oba entiteta nije regulisano kao neprenosivo pravo, već kao stvar dogovora roditelja. Na **Kosovu**, otac može ostvariti pravo na roditeljsko odsustvo samo ako majka „umre ili napusti dete pre isteka porodiljskog odsustva“, ili ako majka pristane da prenese prava na oca. Slično tome, u **Srbiji** je zakonom predviđeno da otac može ostvariti pravo na roditeljsko odsustvo samo ako majka „napusti dete, umre ili je sprečena da se brine o detetu iz drugih opravdanih razloga (izdržavanje kazne zatvora, teške bolesti, itd.)“. U **SM** pravo na roditeljsko odsustvo ima samo majka; otac ima pravo na roditeljsko odsustvo samo ako ga majka ne koristi.

Prava na ZB na roditeljsko odsustvo takođe ne ispunjavaju minimum od 10 dana koji zahteva Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. U **Albaniji**, očevi imaju pravo na samo tri dana plaćenog odsustva. Na **Kosovu**, plaća se period od dva ili tri dana,⁴⁵ sa neplaćenim do dve nedelje.⁴⁶ U **BiH**, očevi imaju pet radnih dana. U **Crnoj Gori**, trajanje plaćenog roditeljskog odsustva je regulisano kolektivnim ugovorom, ali obično iznosi pet radnih dana.⁴⁷ U **SM** i **Srbiji** očevi mogu da uzmu do sedam dana plaćenog odsustva.

Zakon u svim zemljama ZB zabranjuje nepovoljniji tretman ili otpuštanje nakon prijave ili uzimanja roditeljskog ili roditeljskog odsustva u skladu sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Direktiva o trudnoći pruža istu zaštitu od otkaza tokom trudnoće i porodiljskog odsustva, a to su implementirale sve zemlje ZB.

Preinačena Direktiva predviđa da po završetku porodiljskog odsustva radnice imaju pravo da se vrate na svoj posao ili na ekvivalentno radno mesto pod ništa manje povoljnim uslovima i da imaju koristi od bilo kakvog poboljšanja uslova rada na koje bi imali pravo tokom svog odsustva. Zakon u **Albaniji**, **BiH**, **Kosovu**, **Crnoj Gori** i **Srbiji** je usklađen sa ovom odredbom (Tabela 6).⁴⁸ U **SM** ne postoji odredba o beneficijama od poboljšanja uslova rada.⁴⁹

Tabela 6. Roditeljska, porodiljska, očinska i usvojiteljska prava na odsustvo						
	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od najmanje 14 nedelja, uključujući obavezan period od najmanje dve nedelje (Direktiva o trudnoći, čl. 8)	Obavezno 98 dana i maksimalno 12 meseci	Obavezno 28 dana i maksimalno 12 meseci (RS; FBiH)	Nema obaveznog perioda, maksimalno 12 meseci	Obavezno 73 dana, maksimalno 9 meseci	Obavezno 98 dana, maksimalno 12 meseci	Obavezno 3 meseca, maksimalno 12 meseci
Plaćeno roditeljsko odsustvo koje se daje kao individualno pravo oba roditelja u trajanju od četiri meseca, a neprenosivo za dva od četiri meseca (Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog života, čl. 5 i 8)	P	N	N	N	P	N

⁴⁵ Zakon o radu Kosova (br. 03/L-212) predviđa da očevi mogu uzeti dvodnevno plaćeno odsustvo pri rođenju ili usvajanju deteta, dok drugi član predviđa trodnevno plaćeno odsustvo za sve zaposlene nakon rođenja deteta (vidi, članove 50.2.1 i 39.1.3).

⁴⁶ Ibid, član 50.2.2.

⁴⁷ Simovic-Zvicer, V., *Izveštaj o Crnoj Gori: Rodna ravnopravnost*, 2021., str. 57.

⁴⁸ Srpski ZRP je ranije predvideo da odsustvo sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne može biti razlog za raspoređivanje lica na neadekvatan posao ili raskid ugovora. Ažurirani ZRP je usklađen sa preinačenom direktivom.

⁴⁹ Kotevska, B., *Izveštaj za Severnu Makedoniju: Rodna ravnopravnost*, 2021., str. 39. Kotevska sugerise da bi zakon teoretski mogao da dozvoli takvo tumačenje. Međutim, izostavljanje ovog eksplicitnog prava će verovatno značajno otežati radnicima da dobiju takve beneficije.

Tabela 6. Roditeljska, porodiljska, očinska i usvojiteljska prava na odsustvo						
	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Pravo na 10 dana plaćenog roditeljskog odsustva (Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, čl. 4 i 8)	N	N	N	N	N	N
Odredba za zaštitu od nepovoljnijeg tretmana ili otpuštanja u slučaju prijave ili uzimanja roditeljskog ili očinskog odsustva (Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, čl. 11 i 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Zabrana otkaza od početka trudnoće do kraja porodiljskog odsustva, osim u izuzetnim okolnostima (Direktiva o trudnoći, čl. 10)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Pravo na povratak na posao po isteku porodiljskog odsustva ili na ekvivalentno radno mesto pod ništa manje povoljnim uslovima i pravo na korišćenje bilo kakvog poboljšanja uslova rada na koje bi imali pravo tokom odsustva (preinačeno, čl. 15)	Y	Y	Y	P	Y	Y
Ista prava za povratak na posao po završetku roditeljskog ili očinskog odsustva kao što je gore navedeno (Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, čl. 10.2)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Tamo gde postoje različita prava za odsustvo pri usvajanju , ista prava po povratku na posao i zaštitu od otkaza kao što je gore navedeno (preinačeno, čl. 16)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Pravo na 5 dana odsustva za negovatelja (Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, čl. 6)	30 dana (neplaćeno)	5 dana (BD; RS); 7 dana (FBiH)	N	N	P	7 dana

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života predviđa ista prava za povratak na posao po završetku roditeljskog ili očinskog odsustva kao što je gore navedeno. Zemlje ZB se

uglavnom pridržavaju ove odredbe.⁵⁰ Tamo gde su stvorena posebna prava za odsustvo za usvajanje, preinačena Direktiva zahteva ista prava po povratku na posao i zaštitu od otpuštanja kao što je gore navedeno. Zakon je u svim zemljama ZB u skladu sa ovim zahtevom.⁵¹

Direktiva o trudnoći opisuje proceduru za identifikaciju rizika u vezi sa zdravljem i bezbednošću radnica koje su trudne, doje ili su nedavno rodile. Prvo, treba predvideti procenu rizika vezanih za zdravlje i bezbednost takvih radnica. Kada se utvrdi rizik, poslodavci treba da preduzmu odgovarajuće mere tako što će privremeno prilagoditi radno vreme ili uslove, premestiti osobu na drugi posao ili odobriti odsustvo. Radnice nisu obavezne da obavljaju noćni rad i treba da imaju mogućnost prelaska na dnevni rad ili odsustvo. Sve zemlje ZB generalno poštuju ova prava. Međutim, iako je odredba o proceni rizika uključena u Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu na **Kosovu**, ona je široko formulisana i nespecifična za trudnice i radnice koje doje. Radnice koje su trudne i dojilje samo su posebno navedene pri nabranjanju šta je neophodno navesti pri proceni rizika. Tamo gde se pronađu rizici, Zakon o radu trenutno samo utvrđuje zabranu rada. Odredbu treba izmeniti kako bi se obezbedilo da zaposleni dobiju drugačiji zadatak.

Uobičajeni problem koji je identifikovan je da se uzme slobodno vreme radi obavljanja prenatalnih pregleda ako se takvi pregledi moraju obaviti tokom radnog vremena. Ranije su to samo **Albanija** i **Srbija** uključivale u svoje okvire. Od poslednjeg izdanja ovog izveštaja, **Crna Gora** je izmenila svoj okvir kako bi trudnicama omogućila jedan dan plaćenog odsustva mesečno radi obavljanja prenatalnih pregleda.

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života predviđa pet dana „odsustva za negu“ godišnje za radnike, što znači odsustvo sa posla „kako bi se obezbedila lična nega ili podrška rođaku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa radnikom i kome je potrebna značajna nega ili podrška iz ozbiljnog medicinskog razloga, kako što definiše svaka država članica”.⁵² Iako ne postoji obaveza plaćanja odsustva za negu, države se „ohrabruju da uvedu takvu isplatu ili dodatak kako bi se garantovalo praktično ostvarivanje prava negovatelja, posebno od strane muškaraca.”⁵³

SM⁵⁴ i **Kosovo**⁵⁵ još uvek nisu usklađeni sa ovim aspektom Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Zakon u **Srbiji** ispravno odražava zahteve Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i radnicima obezbeđuje sedam dana plaćenog odsustva za negovatelje. Zakon u **BiH** je generalno usklađen. **BD** obezbeđuje do pet dana plaćenog odsustva za negovatelja. **RS** obezbeđuje do pet dana plaćenog odsustva za negovatelja sa mogućnošću da ga poslodavac produži iz „opravdanih razloga”. **FBIH** propisuje do sedam dana plaćenog odsustva za negovatelja.

Albanija daje radnicima 30 dana neplaćenog odsustva ako je član porodice, vanbračni partner, direktni predek ili potomak „ozbiljno bolestan”. Ovaj period odsustva je znatno veći od Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Međutim, žalosno je što je odsustvo neplaćeno, jer, kako navodi COFACE:

⁵⁰ Ova zaštita ranije nije eksplicitno pomenuta u srpskom zakonu. Ažurirani ZRP je izričito proširio ista prava na radnike koji se vraćaju na posao sa bilo kog odsustva za negu deteta.

⁵¹ Usvojitelji ranije nisu bili eksplicitno zaštićeni ni srpskim ni crnogorskim zakonima. Ažuriranja odgovarajućih okvira od prethodnog izdanja ovog izveštaja izričito su proširila ista prava na usvojitelje (Srbija, ZRP, čl. 33; Crna Gora, ZoR, čl. 130).

⁵² Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, čl. 3.1(c).

⁵³ Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, preinačeno 32. Imajte na umu da je Evropska komisija prvo tražila da se odsustvo za negovatelje nadoknadi najmanje u visini naknade za bolovanje (Predlog Evropske komisije za Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje i ukidanje Direktive Saveta 2010/18/EU (COM(2017.) 253 finalno) str. 10).

⁵⁴ Kotevska, B., *Izveštaj o Severnoj Makedoniji: Rodna ravnopravnost, 2021.*, str. 46.

⁵⁵ Ryan, D. za MŽK, *Proširivanje izbora kroz politike prilagodene porodici: Kosovski analitički izveštaj, 2021.*, str. 9.

Tamo gde se odsustva ne plaćaju, koristiće ih samo oni koji to mogu da priušte ili, u porodičnoj ekonomiji, osoba koja manje zarađuje koristiće odsustvo kako bi smanjila gubitak prihoda. Zbog strukturnih problema tržišta rada, poput rodne segregacije i rodnog jaza u platama, i tradicionalnog razdvajanja uloga između muškaraca i žena, poslednje navedene zarađuju manje, a samim tim su one te koje u većini slučajeva uzimaju odsustvo.⁵⁶

U **Crnoj Gori**, odsustvo za negu se može koristiti kada član uže porodice (supružnik, deca, braća i sestre i roditelji) ima tešku bolest (definisano kao bolest za koju se zdravstvena zaštita u potpunosti obezbeđuje iz fondova obaveznog zdravstvenog osiguranja). Definicija člana uže porodice je suviše restriktivna i trebalo bi je izmeniti. Uključivanje „osoba koje žive u istom domaćinstvu“ je posebno važno za istopolne parove,⁵⁷ ali takođe može biti važno da se uzme u obzir i slučajevi u kojima više ili proširene porodice žive zajedno.⁵⁸ Odsustvo za negovatelja se plaća, a trajanje se utvrđuje kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Opštim kolektivnim ugovorom je utvrđeno sedam dana odsustva za negovatelja.

Tabela 7. Prava u vezi sa materinstvom⁵⁹						
	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Odredba za procenu rizika o zdravlju i bezbednosti radnika (Direktiva o trudnoći, čl. 4)	Y	Y	P	Y	Y	Y
Tamo gde se utvrdi rizik, odredba za preduzimanje odgovarajućih radnji privremenim prilagođavanjem radnog vremena ili uslova, preseljenjem na drugi posao ili odobravanjem odsustva (Direktiva o trudnoći, čl. 5)	Y	Y (RS; FBiH)	P	Y	Y	Y
Odredba kojom se osigurava da trudnice i radnice koje doje ni pod kojim uslovima nisu obavezne da obavljaju poslove za koje postoji rizik po zdravlje ili bezbednost (Direktiva o trudnoći, čl. 6)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Odredba kojom se osigurava da radnici nisu obavezni da obavljaju noćni rad , ali mogu preći na dnevni rad ili odsustvo (Direktiva o trudnoći, čl. 7)	Y	P	Y	Y	Y	Y
Omogućavanje slobodnog vremena radi obavljanja prenatalnih pregleda , ako se ti pregledi moraju obaviti tokom radnog vremena (Direktiva o trudnoći, čl. 9)	Y	N	N	N	Y	Y

Krivične odredbe

Krivična odgovornost može nastati u kontekstu diskriminacije u svim zemljama ZB. Način na koji takva odgovornost može nastati varira (vidi tabelu 8). Krivični zakoni svih zemalja ZB zabranjuju ili diskriminaciju (**SM, Srbija**), kršenje ili narušavanje ravnopravnosti (**Albanija, BiH, Crna Gora, Srbija**) ili narušavanje jednakog statusa (**Kosovo**).

Pored toga, neke zemlje ZB su uključile krivične prijave u antidiskriminaciono zakonodavstvo. ZRP u **BiH** dozvoljava pokretanje krivičnog postupka za povrede prava sadržanih u njemu. U **Albaniji** je moguće krivično gonjenje za diskriminaciju prema ZPD-a. Na **Kosovu**, odredbe ZPD i ZRP mogu dovesti do krivične prijave. Identifikovani problem sa

⁵⁶ COFACE, "Procena paketa Evropske komisije za ravnotežu između poslovnog i privatnog života", 2017., str. 16.

⁵⁷ Winter, B. "Politička ekonomija istopolnih brakova: feministička kritika" (Routledge, 2021), deo III.

⁵⁸ Ryan, D. za MŽK, "Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici, Kosovski analitički izveštaj, 2021., str. 10.

⁵⁹ "Radnici" u ovoj tabeli se odnose na radnice koje su trudne, doje ili su nedavno rodile, osim ako nije drugačije naznačeno.

uključivanjem krivičnih odredbi u ovaj oblik je da su uslovi nejasni u pogledu toga šta može predstavljati krivično delo i u kojim slučajevima se tužba za diskriminaciju može krivično goniti. Neke zemlje ZB su takođe uključile relevantna krivična dela u vezi sa radom u svojim krivičnim zakonima. Krivični zakonik **Kosova** i **Crne Gore** zabranjuju nejednake uslove pri zapošljavanju. Neki zakoni uključuju konkretnije zabrane „kršenja radnih prava“, uključujući otkaz, platu, prava na odsustvo i prava žena (**Kosovo, SM**). **Srbija** u svom krivičnom zakoniku ima opštu zabranu kršenja radnih prava. Kazne za sva navedena dela su novčane kazne ili kazna zatvora od jedne do dve godine.

Sve zemlje ZB zabranjuju seksualno uznemiravanje u kontekstu zapošljavanja. Zanimljivo je, međutim, primetiti da su neke propisale krivične sankcije za seksualno uznemiravanje u širem smislu. U **BiH**, to je uključeno u ZRP. **Albanija, Kosovo** i **Srbija** su uključile seksualno uznemiravanje u svoje krivične zakone. Svaki od njih uključuje i otežavajuće faktore koji povećavaju kaznu. Reč je o slučajevima kada je delo izvršeno od strane lica na položaju nad žrtvom (**Kosovo**), kada je žrtva maloletna (**Albanija, Srbija**), ili ako je delo počinjeno protiv više lica ili više puta (**Albanija**).

Tabela 8. Krivična odgovornost za diskriminaciju

	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Krivična odgovornost za diskriminaciju	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Krivična odgovornost za krivična dela u vezi sa radom	N	N	Y	Y	Y	Y
Krivična odgovornost za seksualno uznemiravanje	Y	Y	Y	N	N	Y

Primena

U građanskim predmetima, važna procesna zaštita u pravu EU je podela tereta dokazivanja.⁶⁰ Ovo zahteva da kada podnosilac zahteva pred sudom ili drugim nadležnim organom utvrdi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije, tuženi treba da dokaže da nije došlo do povrede principa jednakog tretmana. Pravilo se zasniva na priznavanju činjenice da podnosiocima zahteva može biti teško da dokažu da je došlo do različitog tretmana na osnovu specifične zaštićene karakteristike (npr. roda, seksualne orijentacije). Obrazloženje za pravilo je da tuženi poseduje neophodne informacije da (ne)dokaže tužbu.⁶¹

Zakon **Kosova, SM** i **Crne Gore** na adekvatan način transponuje ovu zaštitu.⁶² Međutim, različiti problemi su prijavljeni u drugim zemljama ZB. U **Albaniji**, tužilac je obavezan da „pruži dokaze u prilog tvrdnji, koristeći sve legitimne dokaze koji mogu dokazati diskriminatorno ponašanje”.⁶³ Takva obaveza može ići dalje od jednostavnog utvrđivanja činjenica.⁶⁴ Albaniji nedostaje sudska praksa i potrebna su joj sredstva za poboljšanje praktične primene. U **BiH**, formulacija ZPD-a daje sudovima previše diskrecije u pogledu preokretanja tereta dokazivanja.⁶⁵ U **Srbiji**, tekstualno tumačenje relevantnih članova

⁶⁰ Ovaj princip je centralni za zakon EU protiv diskriminacije: Direktiva o rasnoj ravnopravnosti (čl. 8), Direktiva o ravnopravnosti pri zapošljavanju (čl. 10), Direktiva o rodnoj ravnopravnosti (preinačena) (čl. 19), Direktiva o rodnom dobru i uslugama (čl. 9). Načelo je podjednako dobro ukorenjeno u sudskoj praksi ESLJP-a, gde se na njega uopšte nije pozivalo u dokazivanju kršenja ljudskih prava.

⁶¹ Agencija Evropske unije za osnovna prava, Evropski sud za ljudska prava i Savet Evrope, op. cit., 232.

⁶² Novi ZoR u Crnoj Gori sada sadrži prebacivanje tereta dokazivanja. Koncept je već transponovan u ZPD. Novi ZPD u SM je izmenio odredbu o prebacivanju tereta dokazivanja, poboljšavši usklađenost.

⁶³ Albanski ZPD, član 36(5). Imajte na umu da je član 9(10) Zakona o radu pravilno transponovao princip i nedavnim izmenama i dopunama ZPD-a je pojašnjeno da se princip primenjuje tokom administrativnih postupaka pred albanskim telom za ravnopravnost, Poverenikom za zaštitu od diskriminacije.

⁶⁴ OEBS i KDILJP, *Pregled antidiskriminacionog zakonodavstva na Zapadnom Balkanu*, 2014 str. 26.

⁶⁵ Šimonović Einwalter, Tena i Selanec, Goran, „Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije sa pravnim tekovinama EU-d”, 2015., str. 27.

navodno dovodi do toga da se ovo pravilo primenjuje samo na direktnu i indirektnu diskriminaciju, dok bi trebalo da se primenjuje i na uznemiravanje i viktimizaciju.⁶⁶ Važno sredstvo za sprovođenje za žrtve je obezbeđivanje pravnog statusa udruženja, organizacija ili drugih pravnih lica u sudskim i upravnim postupcima diskriminacije kako to propisuju direktive EU o jednakom tretmanu. Dok sve zemlje ZB dozvoljavaju takav status (Tabela 9),⁶⁷ čini se da **kosovski** zakon dozvoljava samo intervenciju trećih strana u ime podnosioca zahteva, ali ne i u njihovu podršku.⁶⁸ Formulaciju u ovom zakonu treba revidirati kako bi adekvatnije odražavala princip statusa treće strane koji je naveden u Direktivama EU o jednakom tretmanu.⁶⁹

Kao što je predviđeno u preinačenoj Direktivi, sve zemlje ZB su uspostavile tela za ravnopravnost koja su zakonom ovlašćena za promovisanje, analizu, praćenje i podršku jednakog tretmana svih osoba bez diskriminacije na osnovu pola.⁷⁰ Tela za ravnopravnost se značajno razlikuju među zemljama ZB po svojoj organizacionoj strukturi, nadležnostima i mandatima, što predstavlja izazove u sprovođenju komparativne analize. Za više informacija, pogledajte poglavlje [Institucionalni odgovor](#) na diskriminaciju.

Tabela 9. Postupak za podnošenje žalbe						
	Albanija	BiH	Kosovo	CM	CG	Srbija
Pravni status udruženja, organizacija ili drugih pravnih lica u sudskim i upravnim postupcima diskriminacije (preinačeno, čl. 17.2)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Teret dokazivanja je podeljen u slučajevima diskriminacije u vezi sa pitanjima zapošljavanja i zanimanja (preinačeno, čl. 19)	P	P(S)	Y	Y	Y	P
Tela za ravnopravnost i dijalog						
Organi za ravnopravnost po zakonu se osnivaju za unapređenje, analizu, praćenje i podršku jednakog tretmana svih lica bez diskriminacije po osnovu pola (preinačeno, čl. 20.1)	Y	Y	Y	Y	Y	Y

Identifikovani uobičajeni problemi

Ovaj odeljak razmatra zajednička pitanja identifikovana sa pravnim okvirima zemalja ZB u smislu pružanja zaštite od rodno zasnovane diskriminacije.

Fragmentacija okvira

Pravni okviri svake zemlje uglavnom prate istu strukturu. To uključuje opšti zakon o radu („Zakon o radu“), opšti zakon o zaštiti od diskriminacije („ZPD“) i opšti zakon o rodnoj ravnopravnosti („ZRP“).⁷¹ Strukture pravnih okvira u **SM** i **Crnoj Gori** uglavnom dele isti stil podela između ovih zakona u smislu da odredbe o diskriminaciji Zakona o radu imaju za cilj

⁶⁶ Krstić, I., *Izveštaj za Srbiju: Rodna ravnopravnost, 2021.*, str. 83.

⁶⁷ Imajte na umu da u SM ne postoji posebna odredba antidiskriminacionog zakonodavstva za slučajeve diskriminacije, iako opšte odredbe građanskog, administrativnog ili radnog prava daju određeni status udruženjima pod određenim uslovima (Chopin, I. i Germaine, C., *Komparativna analiza zakona o nediskriminaciji u Evropi 2017.*, str. 89).

⁶⁸ Dok relevantni ZPD u Srbiji i Crnoj Gori ne predviđaju eksplicitno pravo na intervenciju treće strane, takvo pravo se nalazi u Zakonicima o građanskom postupku (Krstić, I., *Izveštaj o Srbiji: Nediskriminacija, 2021.*, str. 66; Kostić-Mandić, M., *Izveštaj o Crnoj Gori: Nediskriminacija*, 2021., str. 74). Od prethodnog izdanja ovog izveštaja, pravni položaj NVO u Albaniji je poboljšao izmenama i dopunama ZPD-a.

⁶⁹ OEBS i KDILJP, „*Pregled antidiskriminacionog zakonodavstva na Zapadnom Balkanu*“, str. 25.

⁷⁰ Za više informacija, pogledajte poglavlje Institucionalni odgovor.

⁷¹ Kao što je ranije navedeno, precizni nazivi zakona variraju, ali se ove skraćenice koriste radi jednostavnosti.

da pokriju diskriminaciju u kontekstu rada, ZRP prvenstveno pokriva diskriminaciju u neradnim kontekstima, a ZRP nastoji da unapredi rodnu ravnopravnost kroz institucionalne reforme u pogledu kvota, integrisanje rodne perspektive, akcionih planova i tako dalje. Antidiskriminacioni okviri drugih zemalja su manje jasni, složeniji i često nedosledni. Primarno pitanje je da se različiti uvedeni statuti preklapaju u svom delokrugu ili prekršajima, ili raspršuju i unakrsno upućuju proceduralne zaštite, čineći okvire fragmentiranim.

Na primer, pitanja fragmentacije na **Kosovu** prvenstveno potiču od zamagljivanja opsega relevantnih zakona. Zakon o radu samo minimalno reguliše diskriminaciju i ne pominje različite oblike diskriminacije kao što su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i uputstva za diskriminaciju. Razlika između direktne i indirektno diskriminacije nije definisana i ne primenjuje se na gore navedene osnove osim invaliditeta. Zakon o radu to u izvesnoj meri ispravlja tako što upućuje na ZPD i navodi da se on direktno primenjuje na radne odnose. ZPD transponuje delokrug preinačene direktive u vezi sa zapošljavanjem i sveobuhvatnije se bavi svim oblicima diskriminacije. On uključuje i relevantne proceduralne zaštite kao što je podela tereta dokazivanja. ZRP takođe sadrži poglavlje o diskriminaciji pri zapošljavanju, koje uključuje potpuno istu odredbu kao i ZPD u vezi sa zapošljavanjem. Svaki zakon ima značajna preklapanja, ali i značajne razlike. Oni imaju odvojene prekršaje koji se preklapaju, ali sa različitim kaznama, što okvir čini zamršnim i nejasnim. Na Kosovu postoji malo sudske prakse da bi se razumelo kako su se institucije bavile ovim pitanjima u praksi.

Iako je u **Srbiji** učinjen značajan napredak od prethodnog izdanja ovog izveštaja, posebno kroz usvajanje sveobuhvatnog novog ZRP zajedno sa izmenama i dopunama ZPD-a, slična pitanja fragmentacije ostaju identifikovana u srpskom pravnom okviru. Fragmentacija je navodno dovela do brojnih praktičnih pitanja u primeni zakona: sudijama nije uvek jasno da u slučaju diskriminacije, čak i ako je postupak pokrenut po Zakonu o radu, treba primeniti povoljnije odredbe sadržane u ZPD-u (na primer, da je postupak hitan).⁷² Štaviše, sudovi su navodno imali poteškoća u primeni podele tereta dokazivanja (iako je izvršen izvestan napredak od prethodnog izdanja ovog izveštaja),⁷³ prilikom identifikacije prave grupe za poređenje, koristeći test proporcionalnosti, ili čak prilikom identifikacije tačnih osnova za diskriminaciju.

Slična praktična pitanja su zabeležena i u **BiH**, jer se „većina sudskih postupaka u ovoj oblasti vodi u skladu sa entitetskim zakonima o radu, što ukazuje na nedovoljno razumevanje i sprovođenje Zakona protiv diskriminacije ili nepoverenje u pravosuđe da u potpunosti primene ove zakone”.⁷⁴ Pravni okvir BiH se uočava sa dodatnim pitanjima fragmentacije prvenstveno zbog izuzetno komplikovanog sistema nadležnosti i ogromnog broja zakona na različitim nivoima. To je dovelo do nesporeda u pogledu nadležnosti nad postupcima u skladu sa određenim zakonima čime se otežava pristup pravdi.

Iako **SM** možda ima jasnije razgraničenje između relevantnih zakona, pitanja fragmentacije su i dalje evidentna. Ohrabrujuće je to što je interna harmonizacija zakonodavstva identifikovana kao strateški cilj u Nacionalnoj strategiji o ravnopravnosti i nediskriminaciji 2016 – 2020. (kao i njenoj prethodnici), iako nema dokaza o napretku.⁷⁵ Novi ZPD u SM uključuje odredbu koja zahteva da svi drugi zakoni koji sadrže odredbe protiv diskriminacije budu usklađeni sa ZPD.⁷⁶ Ovo je primer najbolje prakse koji bi trebalo da razmotre sve zemlje ZB.

Uobičajena pitanja disperzije, dupliranja i preklapanja odredbi su dovela do konfuzije u pravnim okvirima sa različitim standardima zaštite, različitim procedurama i različitim

⁷² Krstić, I., *Izveštaj za Srbiju: Nediskriminacija, 2021*, str. 63.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Gačanica, L., *Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka, 2019*, str. 7, na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/GENDER-BASED-DISCRIMINATION-AND-LABOUR-IN-BOSNIA-AND-HERZEGOVINA-FINAL.pdf>.

⁷⁵ Kotevska, B., *Severna Makedonija Državni izveštaj: Nediskriminacija, 2021*, str. 72.

⁷⁶ Severna Makedonija, ZPD, čl. 51.

sankcijama koje se primenjuju prema različitim zakonima koji se preklapaju u zemljama ZB. Ovo ukazuje na nedostatak savesnog i skladnog sastavljanja; dopune ili izmene pravnog okvira nisu uvek obezbedile da se zakoni međusobno dopunjuju u logičnom formatu. Dakle, iako tehnički zahtevi za transpoziciju mogu biti ispunjeni, loša transpozicija suštinskih pitanja u pravnim okvirima uzrokuje nekoherentnost u zakonu.

Uvođenje antidiskriminatornog zakonodavstva u zemljama ZB je bilo rezultat procesa liberalizacije viznog režima.⁷⁷ Okvirni zakon o diskriminaciji je bio uslov procesa liberalizacije viznog režima. Problemi sa ovim zakonima se mogu delimično objasniti činjenicom da je, mimo formalne usaglašenosti, Evropska komisija dala mali značaj naporima u borbi protiv diskriminacije⁷⁸ i nedosledno je primenjivan tokom dijaloga o liberalizaciji viznog režima. Na primer, **SM** i **Crna Gora** je dobila viznu liberalizaciju pre usvajanja antidiskriminatornog zakonodavstva, dok je **Albaniji** i **BiH** odobrena vizna liberalizacija uprkos velikim prazninama u njihovim antidiskriminacijskim okvirima i problemima sa implementacijom. Nizak nivo značaja koji se pridaje suštinskoj usklađenosti i samo ograničeno praćenje EU je omogućilo da napredak bude delimičan, „pre svega fokusirajući se na formalne mere kao što su usvajanje zakona i uspostavljanje institucija”⁷⁹ i formalno praćenje problema u pogledu pravne jasnoće.⁸⁰ Proces integracije „nikada nije zaustavljen ili odložen zbog neodgovarajućeg napretka u oblasti borbe protiv diskriminacije”.⁸¹ Malo pažnje je posvećeno implementaciji, što pokazuje da, iako su ovakva merila bila deo uslovljavanja liberalizacije viznog režima, „nisu primenjena kao prevashodna politika zbog dominacije bezbednosnih ciljeva”.⁸² Nije iznenađujuće da su u postkonfliktnom okruženju agendu EU o ljudskim pravima oblikovali zbog sigurnosti i stabilnosti. Dakle, „dok je EU u velikoj meri ulagala u promociju nekoliko pitanja ljudskih prava, procena drugih oblasti ljudskih prava je uglavnom ostala fasada, odnosno sredstvo za legitimisanje opšteg okvira politike”.⁸³

Sankcije i kompenzacija žrtvama

Ohrabrujuće je to što svaka zemlja ima niz dostupnih sankcija. Pravni okviri obično idu dalje od dosuđivanja obeštećenja tako što uključuju i mogućnost privremenih mera za sprečavanje diskriminacije ili otklanjanje nepopravljive štete (npr. u **BiH**, **Crnoj Gori**, **Kosovu** i **Srbiji**). Objavljivanje sudskih odluka je takođe opšte dostupno (npr. u **Albaniji**, na **Kosovu** i u **Srbiji**). Navodno, ovo je bila posebno efikasna mera u **Srbiji**.⁸⁴ Međutim, u svim zemljama, sankcije ne dostižu traženi standard da budu „efikasne, srazmerne i odvraćajuće”. Ovi kriterijumi su u pravu EU još uvek nejasni pojmovi.⁸⁵ Savet Evrope je dao sledeće opšte smernice koje bi mogle imati neku primenu u kontekstu EU:

Da li se režim sankcija može smatrati „efikasnim, srazmernim i odvraćajućim” zavisi ne samo od onoga što je navedeno na prednjoj strani statuta, već i od stvarne prakse

⁷⁷ Fraczek, S., Huszka, B. i Körtvélyesi, Z., *Uloga ljudskih prava u spoljnom delovanju EU-a na Zapadnom Balkanu i Turskoj*, Evropska komisija, 2016, str. 93, na: <http://www.fp7-frame.eu/wpcontent/uploads/2016/09/Deliverable-6.2.pdf>.

⁷⁸ Simonida Kacarska, „Gubitak prava na putu: liberalizacija viza između EU i Zapadnog Balkana”, u Jelena Džankić i dr., *Evropeizacija upravljanja građanstvom u jugoistočnoj Evropi*, Rutledge, 2016.

⁷⁹ Fraczek, S., i drugi., 2016., str. 288.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid, str. 285.

⁸² Ibid, str. 288.

⁸³ Ibid, str. 284.

⁸⁴ Krstić, I., *Izveštaj za Srbiju: Rodna ravnopravnost*, 2021., str. 85.

⁸⁵ Lev Ivanov i drugi. „Efikasnost, srazmernost i odvraćanje”, 2012, E. & Central Eur. J. o *Envtl. L.* 11.

u okviru nadležnosti u pogledu aktivnosti izvršenja istražnih organa; tužilačke politike i vrste, težine i doslednosti sankcija koje izriču sudovi.⁸⁶

Na **Kosovu** bi bilo teško okarakterisati sankcije protiv prekršilaca zakona kao „efikasne, srazmerne i odvraćajuće“ zbog nekoliko specifičnosti u sastavljanju prekršaja i loše sastavljenog sistema kazni. U **Albaniji** je na sličan način prijavljeno da je odvracanje finansijskih sankcija znak pitanja.⁸⁷ U **Crnoj Gori** kazne su navodno i dalje „neprimereno niske u poređenju sa činjenicom da su postupci dugi, neizvesni i često neefikasni”.⁸⁸ Autorima izmena i dopuna crnogorskog ZPD je predloženo povećanje sankcija kako bi se ispunila njihova svrha.⁸⁹

U **SM** su otvorena pitanja u vezi sa primenom antidiskriminacionih sankcija koje su napisane dvosmisleno.⁹⁰ U poređenju sa drugim prekršajnim prestupima, sankcije protiv diskriminacije su navodno nedovoljne; u nekim slučajevima, diskriminatorni čin povlači istu sankciju kao i bacanje opuška cigarete na zemlju.⁹¹ Slično tome, u **Srbiji**, u poređenju sa sankcijama prema drugim zakonima, kazne za diskriminaciju su samo simbolične.⁹² Međutim, od prethodnog izdanja ovog izveštaja, postignut je napredak u ovom kontekstu u okviru novog srpskog ZRP, gde su visine kazni povećane.⁹³ Međutim, prijavljeno je da sudije u praksi izriču novčane kazne na najnižem nivou dostupne lestivce čak i u veoma teškim slučajevima diskriminacije.⁹⁴ Stoga, ostaje da se vidi da li će nove kazne ZRP dovesti do većih sankcija u praksi. Ostale praktične poteškoće koje utiču na delotvornost i proporcionalnost sankcija takođe ostaju identifikovane, kao što su kašnjenja.⁹⁵ Slični problemi su prijavljeni u **BiH** u smislu da „[s]akcije nisu toliko efikasne koliko bi trebalo da budu, prvenstveno zbog toga što se relevantne procedure ne sprovode u skladu sa principom urgencije”.⁹⁶

Pravo EU zahteva da postoji sistem kompenzacije za žrtve diskriminacije na osnovu pola u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. Kao što tabela 10 ilustruje, postoji sistem kompenzacije žrtvama u svim zemljama ZB, iako se kvalitet njegove implementacije razlikuje.

Tabela 10. Kompenzacija						
	Albanija	BiH	Kosovo	SM	CG	Srbija
Uspostavljen sistem kompenzacije žrtvama za diskriminaciju na osnovu pola u poslovima zapošljavanja i zanimanja (preinačeno, čl. 18)	Y	Y (FBiH, RS, BD)	Y	Y	Y	Y

⁸⁶ Savet Evrope, Komitet konvencije o sajber kriminalu, *Sprovođenje člana 13 Budimpeštanske konvencije od strane strana i posmatrača: komparativna studija*, Strazbur, 2016., str. 17, na: <https://rm.coe.int/0900001680651690>.

⁸⁷ Ćiruši, K., "Princip nediskriminacije po osnovu roda na radnom mestu – procena albanskog prava kroz standarde EU-a", *5 Albanski pravni časopis* 4, 2018., na: <http://www.lawjournal.al/sites/default/files/Pillar%203%2C%20ALJ%205%20ENGL.pdf>.

⁸⁸ Simovic-Zvicer, V., *Izveštaj o Crnoj Gori: Rodna ravnopravnost*, 2021., str. 84.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Kotevska, B., *Izveštaj za Severnu Makedoniju: Rodna ravnopravnost*, 2021., str. 74.

⁹¹ Ibid, str. 75.

⁹² Krstic, I., *Izveštaj za Srbiju: Nediskriminacija*, 2021., str. 70.

⁹³ Nove kaznene odredbe značajno su podigle potencijalne minimalne i maksimalne kazne u različitim okolnostima. Na primer, dok je ranije poslodavac mogao biti odgovoran za između 10.000 RDS i 100.000 RDS za kršenje ZRP-a, nova skala iznosi 50.000 RDS i 2.000.000 RDS (čl. 67).

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Krstic, I., *Izveštaj za Srbiju: Nediskriminacija*, 2021., str. 70. Vidi takođe, poglavlje o Institucionalnom odgovoru.

⁹⁶ Ćolaković, M., i drugi. *Pravna zaštita od diskriminacije u Bosni i Hercegovini u pravnoj zaštiti od diskriminacije u jugoistočnoj Evropi: regionalna studija*, Centar za SEELS, 2016., str. 153, na: <http://www.seelawschool.org/pdf/Book-Legal-Protection-Against-Discrimination-SEE.pdf>.

Raskorak između usklađivanja i sprovođenja

Najvažnije pitanje u vezi sa pravnim okvirima zemalja ZB je implementacija.⁹⁷ Ovo se odnosi na procese kroz koje se evropske pravne norme ne samo transponuju, već i poštuju i sprovode.⁹⁸

U saopštenju Evropske komisije o proširenju EU iz 2018. godine primećuje se da je ovo uobičajeno pitanje širom ZB: iako su osnovna prava u velikoj meri sadržana u relevantnom zakonodavstvu, „treba učiniti više da se osigura da se u potpunosti primenjuju u praksi”.⁹⁹ Komunikacije Evropske komisije iz 2020. godine i 2021. godine o proširenju EU naglašavaju da efikasna implementacija ostaje izazov.¹⁰⁰ U izveštajima zemalja iz 2021. godine, tema jaza između usklađivanja i implementacije se i dalje ponavlja, posebno u vezi sa efikasnom implementacijom i sprovođenjem zakona o diskriminaciji. Ovo pitanje se odnosi na sve zemlje ZB.¹⁰¹ Fragmentirani okviri i nedostatak sudske prakse sugerišu 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.

Jedna od mera za poboljšanje implementacije u ovom pogledu je specijalizovana obuka sudija i tužilaca u borbi protiv diskriminacije.¹⁰² Postoje i shvatanja da specijalizovana obuka u širem kontekstu može poboljšati implementaciju. Na primer, određene grupe 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); često su u poziciji da saopšte ili razotkriju kršenja.¹⁰³ Ove grupe takođe mogu vršiti pritisak na vlade da poštuju međunarodne standarde.¹⁰⁴

Druga mera za jačanje implementacije je poboljšanje procedura prikupljanja podataka. Na primer, **Srbija** je prijavila potrebu za unapređenjem statističkih parametara i baze podataka za praćenje sudskih postupaka u vezi sa slučajevima diskriminacije.¹⁰⁵ Ovo zapažanje je podjednako primenljivo i na druge zemlje ZB, pošto je uglavnom malo sudske prakse dostupno. Kako bi se to rešilo, **BiH** je usvojio Poslovnik o prikupljanju podataka u slučajevima diskriminacije što će dovesti do usvajanja centralne baze podataka, a sve nadležne institucije će biti obavezne da vode evidenciju o prijavljenim slučajevima diskriminacije. Međutim, baza podataka tek treba da se uspostavi. Podaci imaju dodatnu upotrebu za poboljšanje razvoja i implementacije politike, kao i za olakšavanje sudskih postupaka.¹⁰⁶

⁹⁷ Komisija Evropskih zajednica, „Bela knjiga o pripremi pridruženih zemalja Centralne i Istočne Evrope za integraciju u unutrašnje tržište Unije (COM (95)163)” na: https://www.cvce.eu/en/obj/white_paper_on_the_preparation_of_the_associated_countries_of_central_and_eastern_europe_for_integration_into_the_internal_market_of_the_union_com_95_163-en-f3207cf5-df8b-475a-bd066fc7d80b0c9e.html.

⁹⁸ Sverdrup, U., „Implementation” in Graziano, P. i Vink, M. (eds), *Europeanization: New Research Agendas*, Palgrave, 2008.

⁹⁹ Evropska komisija, „Kredibilna perspektiva proširenja i pojačan angažman EU na ZB-u”, 2018., str. 4.

¹⁰⁰ Evropska komisija, Komunikacija o politici proširenja EU, 2020., str. 6; Evropska komisija, Komunikacija o politici proširenja EU, 2021., str. 7.

¹⁰¹ Vidi, Hille P. i Knill, C., „To je birokratija, glupo: Implementacija *acquis communautaire* u zemljama kandidatima za EU, 1999-2003.”, 2006., 7(4) *Politika Evropske unije* 531; oni tvrde da su birokratski problemi definišuće i zajedničko pitanje za zemlje kandidate u primeni pravnih tekovina EU-a.

¹⁰² Ovu preporuku je posebno istakla Evropska komisija u državnim izveštajima o Albaniji (2019., 2020. i 2021.), ali je generalno relevantna i za druge zemlje ZB-a.

¹⁰³ English, K. i Stapleton A., *Priručnik o ljudskim pravima: Praktični vodič za praćenje ljudskih prava*, 1995., 90.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Krstić, I., *Izveštaj za Srbiju: Nediskriminacija, 2021.*, str. 92.

¹⁰⁶ Makkonen, T., *Evropski priručnik o podacima o jednakosti*, revizija 2016, Luksemburg, 2016., str. 19, na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd5d60a3-094d-11e7-8a35-01aa75ed71a1>.

Bolji podaci bi verovatno poboljšali stanje manjka javne svesti u regionu,¹⁰⁷ olakšali prijavljivanje diskriminacije i podržali sprovođenje pravnog okvira. U stvari, još jedna preporuka koja se ponavlja u Državnim izveštajima Evropske komisije bavi se podizanjem javne svesti u pravcu poboljšanja implementacije, a 2015. godine, crnogorski **Ombudsman** je istakao:

... za postizanje boljih rezultata i podršku borbi za rodnu ravnopravnost neophodna je kontinuirana edukacija i usmeravanje svesti javnosti ka vrednostima jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za pripadnike oba pola. Čini se da postoji izvestan nedostatak detaljnih statističkih analiza i naučnih istraživanja, kao i drugih strateških akata koji imaju za cilj jačanja rodne ravnopravnosti, uključujući rodno osetljiv pristup planiranju budžeta.¹⁰⁸

Ovo zapažanje ostaje relevantno i danas. Stoga su kontinuirana obuka, poboljšano prikupljanje podataka i kontinuirani rad na terenu radi informisanja ljudi o zaštiti od diskriminacije preporučeni kao ključne akcije koje treba preduzeti u cilju poboljšanja implementacije pravnih okvira koji se bave diskriminacijom u ZB-u.

Izveštaji Evropske komisije o zemljama koji su objavljeni od prethodnog izdanja ovog izveštaja u kontinuitetu naglašavaju potrebu usvajanja ili jačanja strateških dokumenata ili politika. Ovo je u korelaciji sa široko prihvaćenom tvrdnjom da iako su zakonske zabrane diskriminacije važne i neophodne, same zakonske mere nisu dovoljne.¹⁰⁹ Pravni okvir može biti u velikoj meri dopunjen „proaktivnijim ili pozitivnijim strategijama za uticaj na praksu i procese na tržištu rada, kao što su afirmativne akcije i politike jednakog zapošljavanja”.¹¹⁰

Zaključak

Zemlje ZB su ratifikovale širok spektar međunarodnih instrumenata. **Kosovo** nema međunarodni pravni kapacitet da formalno ratifikuje ili u potpunosti učestvuje u konvencijama UN ili Saveta Evrope, iako su različiti međunarodni sporazumi i instrumenti direktno primenljivi na osnovu Ustava Kosova. Zemlje ZB sada treba da traže da ratifikuju Konvenciju MOR o nasilju i uznemiravanju, usvojenu 2019. godine. Ustavi svih zemalja ZB sadrže eksplicitnu zabranu diskriminacije na osnovu pola ili roda.

Od prethodnog izdanja ovog izveštaja, većina zemalja ZB je napravila značajan napredak (vidi, tabelu 11).

Tabela 11. Ključna ažuriranja zakona od 2018. godine	
Albanija	ZPR br. 221/2010 je dopunjen Zakonom br. 124/2020
BiH	RS je uvela Zakon br. 90/21 o uznemiravanju na poslu
	DB je konsolidovao svoj Zakon o radu 2019. godine i usvojio dve manje dopunske izmene 2021. godine
Crna Gora	Usvojen je novi Zakon o radu (Zakon br. 74/19 izmenjen Zakonom br. 52/2021)
SM	ZPD br. 915/2019 je usvojen, ali kasnije poništen od strane Ustavnog suda. ZPD br. 258/2020 je usvojen u oktobru 2020. godine
Srbija	ZRP br. 52/2021 je usvojen
	ZPD br. 22/2009 je dopunjen ZPD-om br. 52/2021

¹⁰⁷ Vidi, sledeći odeljak o *Svesti*.

¹⁰⁸ Evropska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju, *Komparativna analiza zakona o rodnoj ravnopravnosti u Evropi 2017*. Evropska komisija, 2017., str. 30-31, na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4553-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2017-pdf847-kb>.

¹⁰⁹ McGinnity, F. i drugi., *Mere za borbu protiv rasne diskriminacije i promovisanje raznolikosti na tržištu rada: Pregled dokaza, 2021.*, str. 10.

¹¹⁰ Ibid, str. 35.

Međutim, stepen ovog napretka je različit. U **Srbiji** je postignut značajan napredak usvajanjem novog ZRP i izmenama i dopunama ZPD. Različite definicije su usklađene sa pravnim tekovinama EU; izričito je zabranjena diskriminacija po osnovu trudnoće i očinstva; seksualna orijentacija je prepoznata kao teži oblik diskriminacije; i raznim amandmanima je poboljšana harmonizacija sa preinačenom Direktivom, uključujući položaj usvojitelja i prava koja proizilaze iz povratka na posao nakon porodijskog odsustva. Sankcije su takođe donekle pojačane. Međutim, ostaje da se vidi praktične implikacije ovoga.

U **Crnoj Gori** je razjašnjen i položaj usvojitelja. Poboljšana je pravna zaštita istopolnih parova. Crna Gora je poboljšala roditeljsko odsustvo i sada se pridružuje Albaniji kao delimično usklađena sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života u ovom pogledu. Međutim, sve zemlje ZB zahtevaju značajne izmene svojih pravnih okvira kako bi postigle punu usklađenost sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

Amandmani na ZPD u **Albaniji** su poboljšali pravni status NVO u slučajevima diskriminacije. Izmenama je takođe pojašnjena primena podele tereta dokazivanja, u upravnim postupcima pred Poverenikom za zaštitu od diskriminacije. Međutim, i dalje postoje problemi sa transpozicijom ovog principa uprkos amandmanima.

Novi ZPD u **SM** eksplicitno prepoznaje seksualnu orijentaciju i rodni identitet kao zaštićene karakteristike. Usklađenost sa pravnim tekovinama EU je takođe poboljšana reformom izuzetaka prema ZPD-u, novom odredbom o pozitivnoj akciji i poboljšanom odredbom o podeli tereta dokazivanja. U **BiH** je vidljiv samo skroman napredak, a na **Kosovu** nije bilo relevantnih ažuriranja zakonodavstva.

Ukratko, u svim zemljama ZB ostaju sledeći izazovi:

- Nijedna zemlja nije u potpunosti usklađena sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Mogu se identifikovati različita pitanja u vezi sa pravima na odsustvo.
- Čini se da su sankcije preniske da bi se smatrale „efikasnim, srazmernim i odvraćajućim“.
- Teret dokazivanja nije adekvatno shvaćen niti propisan u većini zemalja.
- Problemi aproksimacije postoje i sa zaštitom samozaposlenih lica (**Crna Gora, Kosovo, SM, Srbija**) i izuzecima ili odbranama.
- Dok su definicije koje se odnose na diskriminaciju generalno u skladu sa pravnim tekovinama EU, pojašnjenje fraza bi moglo poboljšati primenu.
- Nekoliko zemalja ne štiti dovoljno žrtve od viktimizacije (**BiH, Crna Gora, Srbija**).

Sve u svemu, pravni okviri koji se odnose na diskriminaciju su fragmentirani i često nedosledni. Disperzija, umnožavanje i preklapanje odredbi doveli su do konfuzije sa različitim standardima zaštite, različitim procedurama i različitim sankcijama koje se primenjuju prema različitim zakonima koji se preklapaju. Ovo se delimično može pripisati nedovoljnom pritisku i određivanju prioriteta od strane Evropske komisije u obezbeđivanju dosledne primene antidiskriminacionog zakonodavstva kao dela uslovljavanja procesa liberalizacije viznog režima. Novi ZPD u SM uključuje odredbu koja zahteva da svi drugi zakoni koji sadrže odredbe protiv diskriminacije budu usklađeni sa ZPD. Sve zemlje ZB treba da razmotre da slede ovu praksu kako bi smanjile fragmentaciju i nedoslednost. Usklađivanje takođe zahteva implementaciju pravnog okvira, a ovo ostaje ključni izazov za sve zemlje ZB.

SVEST

Sprovođenje pravnog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju u vezi sa radom zavisi delimično od toga da li ljudi prijavljuju diskriminaciju po osnovu roda kada se ona dogodi. Važan preduslov za traženje podrške od institucija je poznavanje postojeće pravne zaštite i načina prijavljivanja diskriminacije. Ovo poglavlje ispituje svest ljudi o rodnoj diskriminaciji u vezi sa radom i kako da je prijave, na osnovu kvantitativnih i kvalitativnih podataka prikupljenih za informisanje ove publikacije. Razmatra se kako svest može uticati na prijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije.

Poglavlje se zasniva na rezultatima onlajn anketa sprovedenih u regionu ZB 2018. i 2021. godine. Kao što je objašnjeno u Uvodu, učesnici ankete su sami birali da li će učestvovati u anketi, uključujući osobe koje su iskusile diskriminaciju po osnovu roda. S obzirom na to praktično ograničenje ne-probabilističkog uzorkovanja, nalazi istraživanja se ne mogu generalizovati za opštu populaciju regiona ZB. Na primer, promene u svesti od prvog istraživanja 2018. godine ne odražavaju nužno povećanje ili smanjenje znanja u celokupnoj populaciji. Dalje ograničenje je to što su u obe godine muškarci ostali nedovoljno zastupljeni (23% u 2018. godini, 17% u 2021. godini).¹ Ovo ograničava poređenja koja se mogu napraviti između muškaraca i žena u znanju i iskustvu. Rezultati istraživanja su razvrstani prema rodu, ali ovi nalazi se takođe ne mogu generalizovati na opštu populaciju ZB. Štaviše, u obe godine u uzorku su bile prezastupljene osobe sa višim stepenom obrazovanja, iz urbanih sredina i zaposlene sa punim radnim vremenom. Relativno male veličine poduzorka takođe ograničavaju analizu prema rodu, znanju, iskustvu i socio-demografskim razlikama. Ipak, nalazi ankete ukazuju na iskustva i znanje ispitanika o rodno zasnovanoj diskriminaciji i na postojeće kvalitativne trendove.

Svest o rodno zasnovanoj diskriminaciji

Uopšteno govoreći, ispitanici znaju da je rodno zasnovana diskriminacija nezakonita. U 2018. godini, veći procenat ispitanika iz **Srbije, Crne Gore, BiH i Kosova** je imao ova saznanja od ispitanika iz **Albanije i SM**. U **Albaniji**, više žena (78%) nego muškaraca (69%) zna da je diskriminacija po osnovu roda nezakonita..² Slično, nešto više žena (96%) nego muškaraca (93%) u **Srbiji** ima ova saznanja.³ Nasuprot tome, na **Kosovu** je nešto više muškaraca (86%) nego žena (84%) imalo ovo znanje.⁴ U 2021. godini, iako nije statistički značajno i generalizovano za opštu populaciju ZB, svest je među ispitanicima u anketi u svim zemljama ZB, osim u **SM**, blago opala, posebno na **Kosovu** (vidi, Grafikon 1). Više faktora može ovo objasniti, uključujući i to da su se uzorci razlikovali i nisu bili reprezentativni za populaciju.

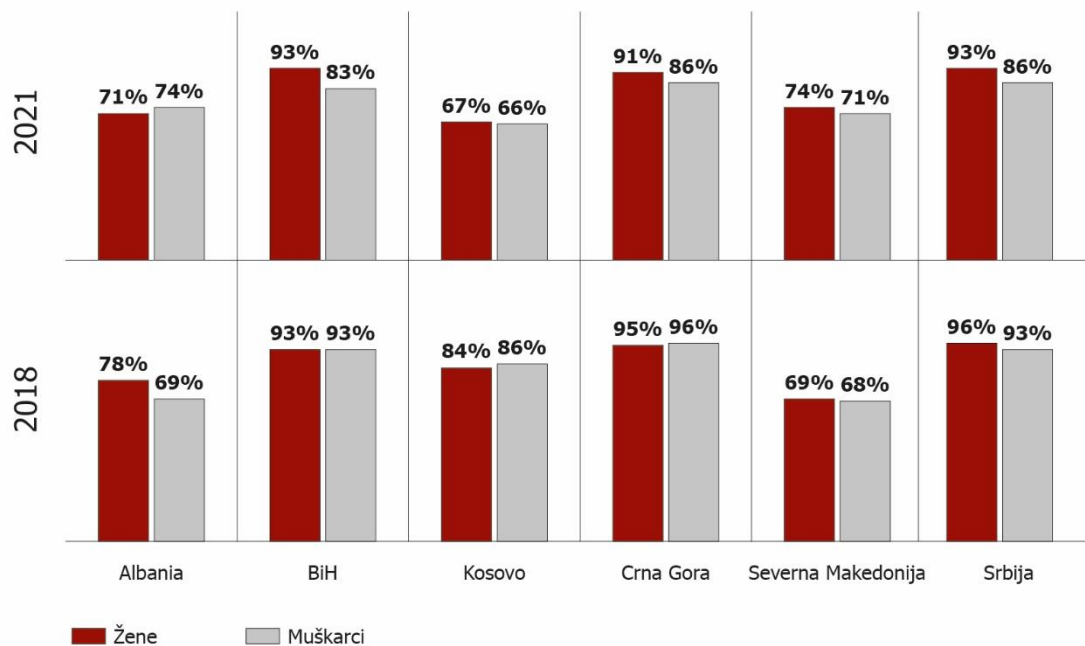
¹ Za više detalja, vidi: Prilog 2.

² N = 1,087.

³ N = 688.

⁴ N = 1,790.

Grafikon 1. Svesni da je rodno zasnovana diskriminacija nezakonita



Odnos između saznanja da je diskriminacija nezakonita i starosne dobi ispitanika je bio značajan u 2018. godini. Širom ZB,⁵ manje mladih uzrasta od 18 do 29 godina je znalo da je diskriminacija nezakonita u odnosu na osobe u starijim starosnim grupama. Ispitanici iz urbanih sredina uglavnom su svesniji od onih iz ruralnih sredina.⁶ Međutim, asimetričan uzorak uglavnom urbanih ispitanika može značiti da je nivo znanja osoba u ruralnim područjima možda pogrešno predstavljen. Dokazi o sličnim odnosima nisu postojali u podacima za 2021. godinu.

Što se tiče znanja ljudi o institucijama odgovornim za bavljenje rodnom diskriminacijom u vezi sa radom, u 2018. više od polovine ispitanika je smatralo da diskriminaciju treba prijaviti poslodavcu (Grafikon 2).⁷ Nešto više ispitanika sa **Kosova** u odnosu na druge zemlje smatra da diskriminaciju treba prijaviti poslodavcu (64% žena, 75% muškaraca).⁸ Međutim, širom regiona, 2021. godine manje ispitanika veruje da bi diskriminaciju trebalo prijaviti poslodavcima (36% žena, 37% muškaraca) u odnosu na znatno manji broj ljudi na **Kosovu** koji ukazuju na to da diskriminaciju treba prijaviti poslodavcu (24% žena i 29% muškaraca).⁹ U međuvremenu, u svim zemljama, osim u **Albaniji** i na **Kosovu**, više od polovine ili približno pola ispitanika u 2018. godini je smatralo da diskriminaciju treba prijaviti Inspektoratu rada. Slično tome, 2021. godine većina ispitanika je navela Inspektorat rada kao instituciju u kojoj se može prijaviti diskriminacija.¹⁰ U 2018. godini, otprilike trećina ispitanika je znala da se diskriminacija može prijaviti Instituciji

⁵ N = 6,040.

⁶ N = 6,028.

⁷ Procenti na ovom grafikonu su izračunati na osnovu ukupnog uzorka učesnika (n = 6.948), uključujući: Albaniju (n = 1.194), BiH (n = 784), Kosovo (n = 2.151), Crnu Goru (n = 1.030), SM (n = 1.050), i Srbiju (n = 739), 2018; 2021. godine (n = 6.364), Albanija (n = 754), BiH (n = 1.713), Kosovo (n = 1.775), Crna Gora (n = 1.003), SM (n = 1.708) i Srbija (n = 1.130).

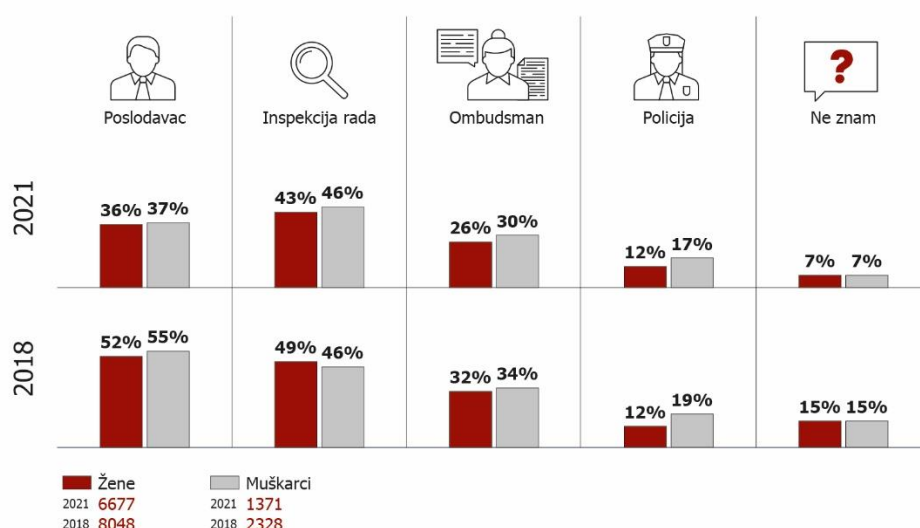
⁸ N = 1,279.

⁹ N = 1,775.

¹⁰ N = 2,747.

Ombudsmana. Izgleda da više ljudi zna da se diskriminacija može prijaviti Ombudsmanu u **BiH i Crnoj Gori** nego u drugim zemljama, iako se to znanje neznatno povećalo u **Albaniji** od 2018. godine. Konstantno mali broj ispitanika je znao da se diskriminacija može prijaviti policiji.

Grafikon 2. Procenat svih ispitanika koji su identifikovali gde se može prijaviti rodno zasnovana diskriminacija



U međuvremenu, procenat ispitanika koji ne znaju gde da prijave diskriminaciju ili smatraju da je ne bi trebalo prijaviti smanjio se sa 15% u 2018. godini na 7% u 2021. godini.¹¹ To bi moglo ukazivati na povećanje svesti. Znatno više ispitanika iz **Albanije** u 2018. godini (26% žena, 29% muškaraca) nego iz drugih zemalja reklo je da ne znaju gde da prijave diskriminaciju ili da je ne treba prijaviti.¹² **SM** je 2021. godine imala povećan procenat ispitanika koji nisu znali gde da prijave diskriminaciju (30% žena, 41% muškaraca).¹³

Sve u svemu, nalazi sugerišu da samo manjem broju ljudi može u potpunosti nedostajati znanje o tome gde mogu da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju. Međutim, ograničeno znanje u svim zemljama o tome gde se može prijaviti rodno zasnovana diskriminacija može doprineti nedostatku prijavljivanja.

Prijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije

Onlajn anketa je imala za cilj da proceni u kojoj meri ljudi mogu da prijave rodnu diskriminaciju u vezi sa radom, kao i da analizira zašto je ljudi možda prijavljuju ili ne. Od ispitanika koji su rekli da su pretrpeli neki oblik rodne diskriminacije u vezi sa poslom, najviše žena (više od 76% u 2018. godini i 68% u 2021. godini) i muškaraca (više od 71% u 2018. i 69% u 2021. godini) nije prijavio nijednoj instituciji (grafikon 3).¹⁴ Manje od 4% u 2018. godini i 10% u 2021. godini je kontaktiralo policiju, manje od 3%/13% tužilaštvo, manje od 5%/10% sudove, a manje od 7%/19% Instituciju ombudsmana. Iako je nekoliko ispitanika

¹¹ N = 6,948, 2018; n = 6,364, 2021.

¹² N = 1,194.

¹³ N = 148.

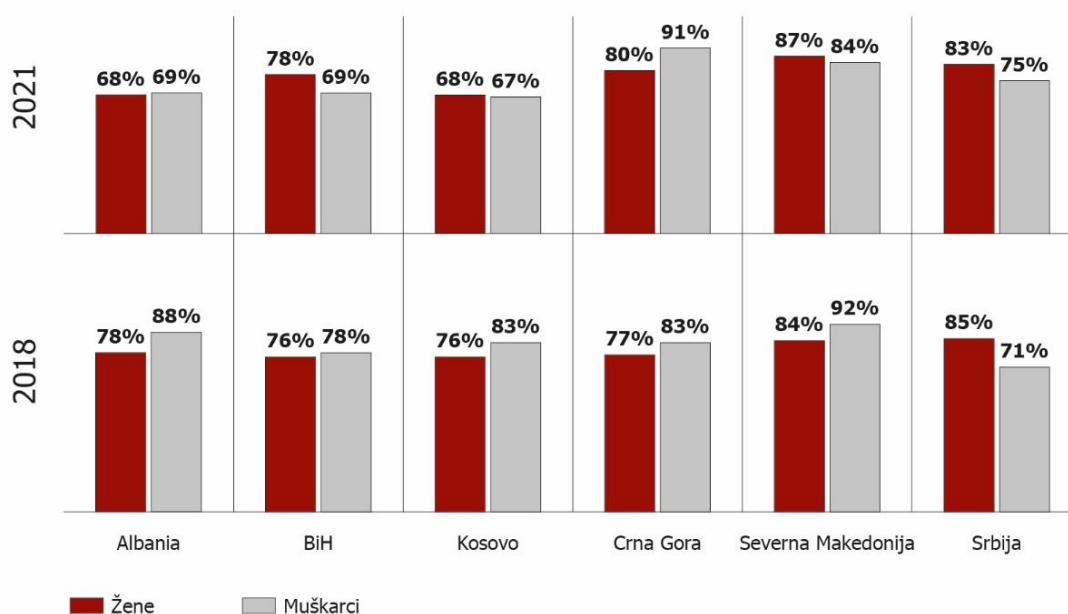
¹⁴ N = 1,350, 2018; n = 1,134, 2021.

kontaktiralo relevantne institucije u vezi sa svojim slučajevima, procenat onih koji su to uradili je blago porastao od 2018. godine.

Od onih koji su prijavili diskriminaciju, većina ispitanika je kontaktirala Inspektorat



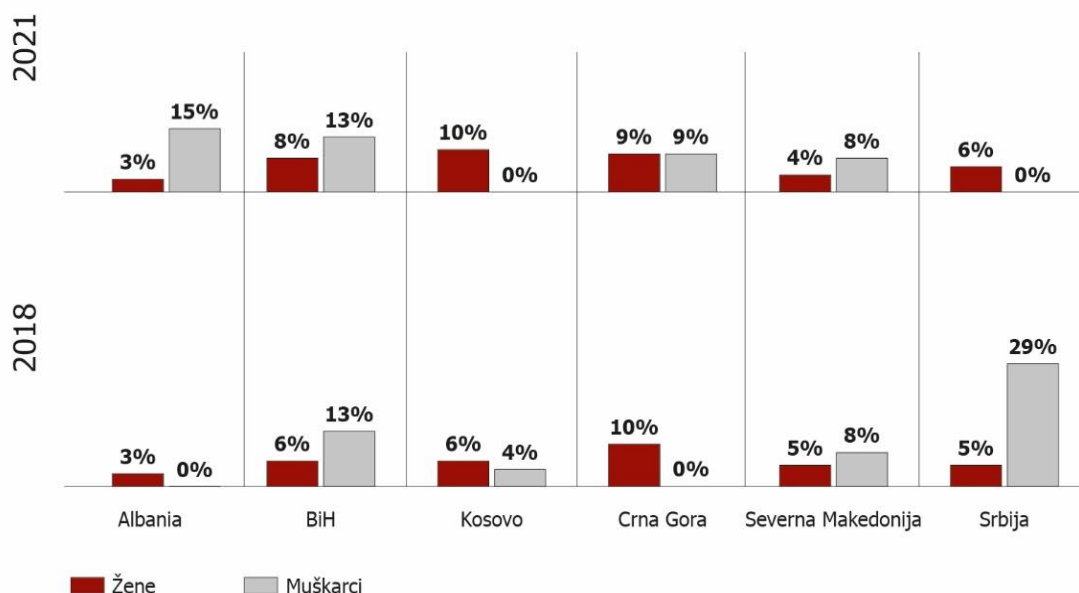
Grafikon 3. Procenat ispitanika koji su doživeli rodno zasnovanu diskriminaciju, a koju nisu prijavili, prema rodu



rada i u 2018. godini i 2021. godini. Možda ovo nije iznenađujuće s obzirom na gore pomenuti nalaz da je više ispitanika znalo za ulogu Inspektorata rada nego za uloge drugih institucija u rešavanju rodne diskriminacije u vezi sa radom. I pored toga, obe godine je bilo manje od 10% žena i 29%, odnosno 15% muškaraca koji kažu da su iskusili diskriminaciju po osnovu roda (grafikon 4).



Grafikon 4. Procenat ispitanika koji su doživeli rodno zasnovanu diskriminaciju, a koju su prijavili Inspekciji rada



Predstavnici različitih institucija koji su intervjuisani za ovo istraživanje slažu se da malo ljudi prijavljuje rodno zasnovanu diskriminaciju zbog nedovoljnog znanja o diskriminaciji i njihovim radnim pravima. Jedan tužilac je 2018. u **SM** izjavio: „Ljudi ne prijavljuju slučajeve, jer ne znaju da doživljavaju diskriminaciju i ne znaju gde da to prijave”.¹⁵ Drugi često navođeni razlozi za neprijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije uključuju strah žrtava od gubitka posla; opštu obeshrabrenost zbog dugih, potencijalno skupih procesa i nepoverenje u institucije. Na primer, jedan policajac na **Kosovu** je 2018. godine izjavio: „Diskriminacija se dešava svuda, ali ljudi to ne prijavljuju. Za svoj posao žrtvuju sve”. Ovi izazovi su, uključujući strah od gubitka posla, teme koje se ponavljaju i u 2021. godini. Predstavnik sindikata u **Crnoj Gori** je rekao: „Oni se plaše od osвете poslodavca kada počnu sa takvim radnjama, pa verovatno veruju da će biti dodatno diskriminisani, odnosno dovedeni u dodatno nepovoljan položaj u odnosu na ostale zaposlene jer su skupili snagu da pokrenu postupke”.¹⁶ Takva osveta je posebno zabranjena odredbama protiv „viktimizacije”. Ipak, strah od viktimizacije i dalje otežava prijavljivanje.

Drugi više puta navođen razlog za nedovoljno prijavljivanje bile su teškoće u dokumentovanju slučajeva diskriminacije; ovo bi moglo odražavati nedostatak svesti o podeli tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije ili lošu primenu principa u praksi.¹⁷ Kao i 2018. godine, i 2021. žrtve rodno zasnovane diskriminacije navode nedostatak poverenja u institucije:

“ Ne želim da izgubim posao. Zato i trpim.

- Žena, 47 godina, Crna Gora, 2018.

¹⁵ Intervju sa ženom tužiocem u SM, novembar 2018.

¹⁶ Intervju sa predstavnikom sindikata u Crnoj Gori, 2021.

¹⁷ Za više informacija pogledajte [Pravnu analizu](#).

Izgubila sam poverenje u institucije. Mnogo puta sam htela da se obratim nekome na federalnom nivou [FBiH], jer na kantonalnom nivou očigledno nisam mogla ništa da uradim, a onda sam rekla sebi: „Nemaš para za to, nemaš veze, tvoj otac može biti otpušten, i onda sam odustala”.¹⁸

Ovi nalazi ukazuju na to da prepreke za prijavljivanje, posebno strah od dalje viktimizacije i nepoverenje u institucije, i dalje postoje.

Zaključak

Istraživanje sugeriše tendenciju da većina žena i muškaraca na ZB zna da je rodno zasnovana diskriminacija u vezi rada nezakonita. Iako ljudima nedostaje svest o tome gde mogu da prijave takvu diskriminaciju, čini se da se ona malo poboljšala od prvog izdanja ovog izveštaja. Nedostatak svesti o procedurama prijavljivanja verovatno doprinosi nedovoljnom prijavljivanju. Niska svest u kombinaciji sa strahom od gubitka posla, dugim procedurama, nepoverenjem u institucije i slabim razumevanjem kako da se „dokumentuju” takvi slučajevi mogu odvratiti ljude od prijavljivanja diskriminacije i traženja pravde.

¹⁸ Intervju sa ženom iz Orašja, BiH, 2021.

RASPROSTRANJENOST

Ovo poglavlje se zasniva na onlajn anketi i intervjuima sa različitim akterima radi boljeg razumevanja iskustva ljudi sa različitim oblicima rodno zasnovane diskriminacije. Prvo će biti predstavljeni opšti nalazi o rasprostranjenosti rodne diskriminacije u vezi sa radom i njenim različitim oblicima. Zatim ispituje diskriminaciju ljudi na osnovu zaštićenih osnova navedenih u Pravnoj analizi. S obzirom na to da je prijavljeno malo slučajeva rodne diskriminacije u vezi sa radom i da je ovo istraživanje koristilo praktično uzorkovanje, ne može se utvrditi njena ukupna prevalencija u populaciji.

Opšti nalazi u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom

Sve u svemu, 30% ispitanika u anketi 2018. godine i 33% 2021. godine je izjavilo da su tokom svog života iskusili neki oblik rodne diskriminacije u vezi sa poslom (34%/36% žena i 13%/18% muškaraca).¹ Međutim, kada su upitani o konkretnim radnjama koje mogu predstavljati rodno zasnovanu diskriminaciju (tj. neprikladna pitanja u intervjuima, kršenje porodijskog odsustva ili seksualno uznemiravanje), još više ispitanika je izjavilo da su iskusili takvu diskriminaciju. Činjenica da nekoliko ispitanika nije znalo koja dela mogu predstavljati rodno zasnovanu diskriminaciju sugerše da diskriminacija može biti rasprostranjenija nego što su ispitanici prijavili. Takođe, osobe za koje istraživački tim pretpostavlja da bi mogle biti ranjivije i izložene riziku od takve diskriminacije bile su nedovoljno zastupljene u uzorku istraživanja. Stoga, rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa radom može biti raširenija nego što ovo istraživanje sugerše.

“ Sigurno da smatram da sam bila diskriminisana, jer sam žena. Očekivalo se da uvek budem zgodna i doterana, da mi je posao uvek na prvom mestu i da ne planiram da imam decu. Nakon što sam se udala, poslodavac mi je uputio niz neprimerenih i provokativnih komentara u vezi sa tim.

- Žena, Srbija, 2021.

Diskriminacija pri zapošljavanju

Nalazi istraživanja sugeršu da je rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju široko rasprostranjena. U svim zemljama ZB, više od 49% ispitanika u 2018. godini i 67% u 2021. godini izjavilo je da su iskusili diskriminaciju pri zapošljavanju (grafikon 5).²

“ Na razgovoru za posao su me pitali da li planiram da budem majka. Nakon toga je naglašeno da je „nepisano pravilo kompanije“ da deca ne dolaze u obzir najmanje tri godine nakon potpisivanja ugovora. Trenutno, menadžer žene u kolektivu naziva „moronima“, „provincijalkama“ i drugim neprikladnim imenima koja nisu u vezi sa njihovim kvalifikacijama.

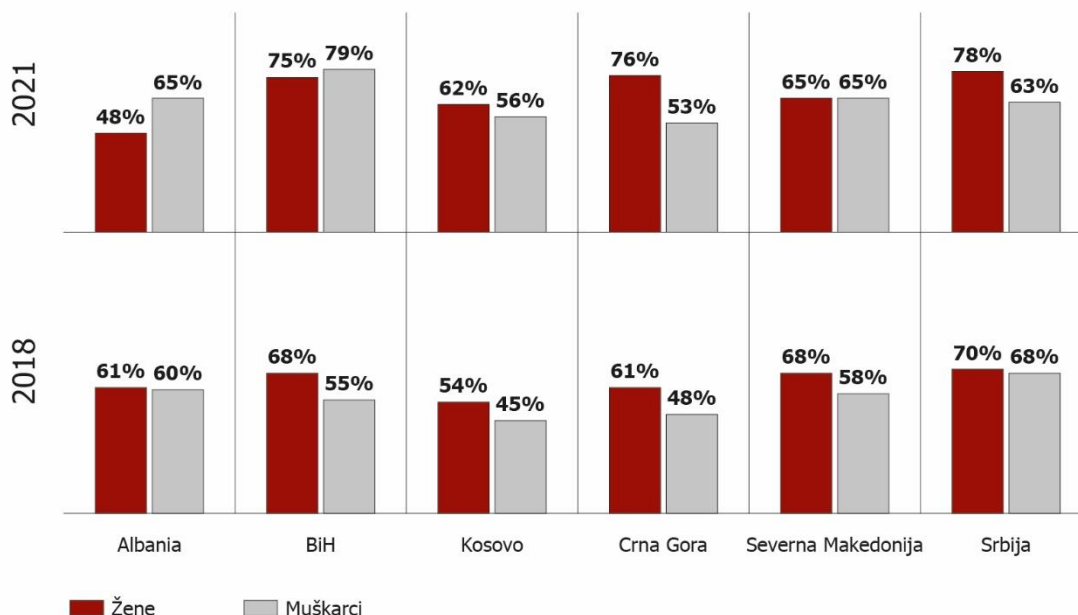
- Žena, 40-49 godina, BiH, 2018.

¹ Tačnije, 1,210 žena i 140 muškaraca (n = 4,569), 2018.; 1,027 žena i 107 muškaraca (n = 3,454), 2021.

² N = 3,524, 2018.; n = 2,016, 2021. Treba napomenuti da je referentni period 2018. godine bio „poslednjih deset godina“, dok je 2021. bio „poslednje tri godine“, što bi moglo uticati na procenat uzorkovanih iskustava.



Grafikon 5. Iskustvo diskriminacije pri zapošljavanju, prema rodu



U svim zemljama, više od polovine ispitanika u 2018. godini i preko 60% u 2021. godini dobilo je bar jedno potencijalno diskriminatorno pitanje tokom razgovora za posao.³ Ilustrativno, jedna Crnogorka je rekla: „Pitana sam o mom privatnom životu na razgovoru za posao. To je bio odlučujući faktor. Za poslodavca je bilo veoma važno da zna da li je moja veza ozbiljna. Pretpostavio je da će to uticati na moju posvećenost poslu”.

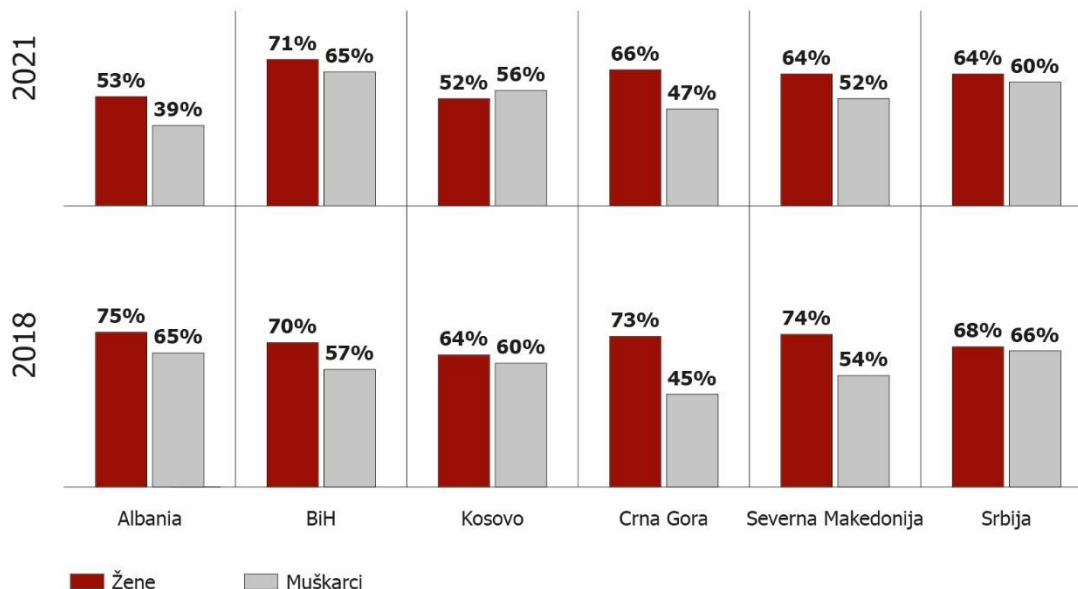
I 2018. godine i 2021. godine, veći procenat žena nego muškaraca je rekao da su im postavljena diskriminatorna pitanja u svim zemljama osim **Kosova**, gde je nešto veći procenat muškaraca ispitanika (56%) nego žena (53%) naveo da im je postavljeno najmanje jedno potencijalno diskriminatorno pitanje tokom intervjua 2021. godine (grafikon 6). Međutim, kao što je navedeno, ove razlike se ne mogu nužno smatrati reprezentativnim za stanovništvo. Sveukupno, osim u **BiH**, manji procenat ispitanika je rekao da su im postavljena diskriminatorna pitanja tokom intervjua nego u 2018. godini; međutim, razlike se mogu pripisati referentnom periodu, koji je bio kraći u istraživanju iz 2021. godine (npr. poslednje tri godine) u poređenju sa istraživanjem iz 2018. godine (od 2008.).

Ova pitanja su se ticala bračnog statusa kandidata za posao, broja dece, planova da imaju decu ili da se venčaju. Tokom 2018. i 2021. godine, tokom intervjua za posao, više žena nego muškaraca je bilo pitano u vezi sa bračnim statusom ili planovima za brak u svim zemljama, sa izuzetkom **Kosova** (47% žena, 48% muškaraca).

³ N = 3,562, 2018.; n = 2,029, 2021.



Grafikon 6. Procenat žena i muškaraca kojima je postavljeno najmanje jedno potencijalno diskriminatorno pitanje na intervjuu za posao



Veći procenat ispitanica iz **BiH** (79%/49%), **Crne Gore** (78% u 2018. godini), **SM** (79%/56%) i **Srbije** (44% u 2021. godini) u odnosu na druge zemlje je pitano koliko dece imaju ili da li planiraju da imaju u budućnosti.

Žena sa Kosova je 2018. godine izjavila: „U mnogim intervjuima [za posao u supermarketu], pitali su me da li imam decu ili da li planiram da imam”.⁴ Žene koje nisu imale decu navodno su takođe iskusile diskriminaciju ako su navele da žele da ih imaju u budućnosti.

Jedna žena iz Srbije je izjavila: „Svaki put kada sam imala razgovor za posao arhitekta, pitali su me da li planiram da imam decu. Uvek sam iskreno odgovarala da bih volela da imam decu. Niko nije hteo da me zaposli. Sve vreme sam radila na crno [ilegalno] bez ugovora da bih sastavljala kraj s krajem”.⁵ Literatura u **Srbiji** potvrđuje da žene koje traže posao često pitaju o privatnom životu. Pitaju ih o trenutnom ili planiranom bračnom i porodičnom stanju.⁶ U **BiH** je jedna žena opisala da se osećala zbunjeno jer su joj postavljali toliko pitanja o njenom ličnom životu:

“ Na razgovoru za posao su me pitali da li sam udata i da li planiram da imam decu u skorije vreme [...] Nisam primljena, a na posao je primljen muškarac.

- Žena, 36 godina, SM, 2018.

Otišla sam na razgovor za posao, i iako sam očekivala da će razgovor biti usmeren na moje prethodno radno iskustvo, shvatila sam da je sve krenulo u drugom pravcu. Dok sam predstavljala i pričala o nekim svojim dostignućima, direktor me je pitao da li sam u vezi, da li je veza ozbiljna i da li ću se uskoro udati... kada planiram da imam decu,

⁴ Žena, 36 godine, Kosovo, 2018.

⁵ Žena, 45 godine, Srbija, 2018.

⁶ Nikolić-Ristanović, V., Čopić, S., Nikolić, J., Šaćiri, B., *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*, Beograd, Srbija: Viktimološko društvo Srbije, 2012.

... što me je u početku zbunilo jer nisam to očekivala. Tek kada se završio razgovor za posao, shvatila sam šta me je zapravo pitao.⁷

Ovo i slična iskustva prijavljena u svim zemljama ZB, kao što je ilustrovano u izvučenim okvirima za citate, sugerišu da se nastavlja neprikladno ispitivanje ličnih života kandidata za posao.

U svim zemljama ZB u 2018. godini i 2021. godini, osim u **Srbiji** 2018. godine, nalazi sugerišu da više žena nego muškaraca veruje da ih poslodavci nisu angažovali zbog njihovog roda. Na primer, u **Crnoj Gori**, jedna žena je podelila svoje iskustvo diskriminacije na osnovu

“*Trebalo je da zamenim devojkicu koja je bila na porodijskom odsustvu. Planirali su da je otpuste posle. Rekli su mi da dve godine ne smem da zatrudnim.*

- Žena, 37 godina, Crna Gora, 2018.

profesionalnih rodni stereotipa u vezi sa vrstama poslova koje žene mogu da obavljaju: „[Na] intervjuu za posao su komentarisali: 'Ovaj posao nije za žene' (biti vozač). Odgovorila sam: „Svaki posao je za ženu. Ja nisam došla ovde da mi neko kaže da li je to posao za ženu. Došla sam ovde da dobijem ili ne dobijem posao“.⁸ Upotreba rodni stereotipa i rodno specifičnog jezika u javnim oglasima za otvaranje radni mesta takođe je bila tema koja se ponavlja u svim zemljama. Ovi nalazi sugerišu da rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju očigledno utiče na mnoge žene u ZB-u.

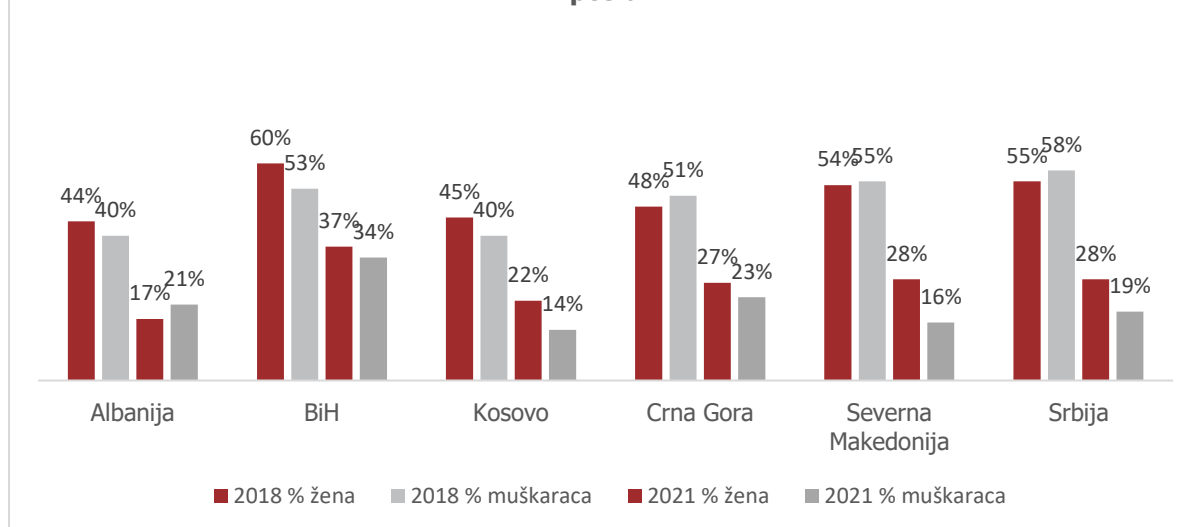
Diskriminacija pri napredovanju

U 2018. godini veći procenat muškaraca nego žena je izjavio da su doživeli neki oblik diskriminacije pri napredovanju u **Srbiji**, **SM** i **Crnoj Gori** (grafikon 7), iako ne nužno rodno zasnovanu diskriminaciju. U međuvremenu, u **BiH**, **Kosovu** i **Albaniji** veći procenat žena nego muškaraca je izjavio da se suočavaju sa diskriminacijom prilikom napredovanja. U 2021. godini, više žena nego muškaraca u svim zemljama ZB, osim u **Albaniji**, izjavilo je da se suočavaju sa diskriminacijom prilikom napredovanja. Ukupan pad procenta ispitanika koji su prijavili diskriminaciju prilikom napredovanja u 2021. godini u odnosu na 2018. godinu može se tumačiti u kontekstu činjenice da je „lično opredeljenje poslodavca“ izostavljeno kao mogući vid diskriminacije u istraživanju 2021. godine zbog nedorečenosti. Ovo je možda doprinelo da manji broj ispitanika izjavi da su doživeli neki oblik diskriminacije.

⁷ Žena, 27 godina, BiH, 2021.

⁸ Žena, 37 godina, citirano u Komar, O., Šćepanović, A., Glomazić M., Šuković, D., *Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori*, Crna Gora, Centar za prava žena, 2019., str. 26.

Grafikon 7. Doživeli neki oblik diskriminacije pri napredovanju na poslu



Dok su muškarci ispitanici imali tendenciju da kažu da nisu unapređeni zbog svoje etničke pripadnosti, seksualne orijentacije ili mesta stanovanja, žene ispitanice su pripisivale diskriminaciju u napredovanju svom rodu. Na primer, jedna žena sa **Kosova** je izjavila: „Ja sam građevinski inženjer po profesiji. Kada sam radila u privatnom sektoru, nikada nisam dobila nikakve objekte na upravljanje jer, po rečima mojih šefova, žena ne može da vodi projekat”.⁹

U **Srbiji** su žene delile priče u kojima su seksualno uznemiravanje i nejednake mogućnosti za napredovanje međusobno povezane. Žene su rekle da nisu unapređene jer su odbijale da večeraju, ljube se ili spavaju sa svojim poslodavcima. Jedna žena je izjavila: „Kada mi je poslodavac ponudio da budem unapređena na poziciju menadžera, zamolio me je da idem s njim na večeru. Kada sam odbila, nije mi dozvolio unapređenje i nedugo posle tog incidenta sam dala otkaz”.¹⁰ U 2021. godini, žena na **Kosovu** je takođe prijavila da su od nje tražene seksualne usluge:

“Šef kompanije je hteo da spava sa mnom da bih bila unapređena.

- Žena, 30 godina, Srbija, 2021.

Kada sam konkurisala za ovu poziciju, jedan od nadležnih mi je rekao: „Ako želite da nastavite sa ovom [prijavom], dozvolite mi da vam kažem gde je moja vila. Čekaću vas tamo večeras”. Odlučila sam da ne želim da popustim uceni, pa sam uložila žalbu Kabinetu ministara, ali me je predstavnik pitao zašto se žalim, jer „tako dobro izgledaš”, nakon čega me je dodirnuo. Onda sam se pomerila i odmah otišla.¹¹

U ovom slučaju, žena je doživela i diskriminaciju u napredovanju i seksualno uznemiravanje, a zabrinjavajuće je i što se to desilo u dva navrata u državnoj upravi.

U zaključku, i kvantitativni i kvalitativni podaci sugerišu da je rodno zasnovana diskriminacija u napredovanju i dalje rasprostranjena u svim zemljama ZB, kao i da posebno pogađa žene.

⁹ Žena, 31 godina, Kosovo, 2018.

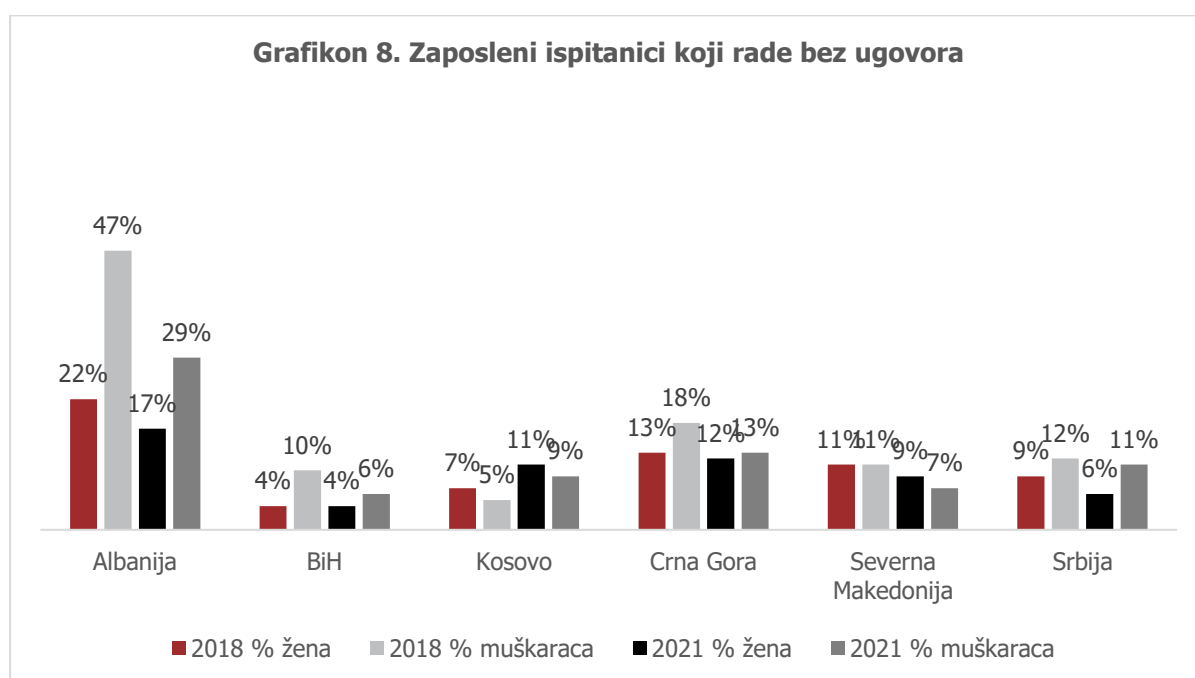
¹⁰ Žena, 47 godina, Srbija, 2018.

¹¹ Žena, 46 godina, Kosovo, 2021.

Diskriminacija u ugovorima

Rad bez ugovora može dovesti radnike u nesiguran položaj i obuhvatiti nekoliko povreda prava. Tokom perioda od 2008. do 2018. godine, od većeg procenta ispitanih žena nego muškaraca je bilo zatraženo da rade bez ugovora u **Albaniji** (43%), **SM** (36%) i na **Kosovu** (26%). Nasuprot tome, od većeg procenta muškaraca nego žena je zatraženo da radi bez ugovora u **Crnoj Gori** (55%), **Srbiji** (48%) i **BiH** (36%). Isto pitanje postavljeno je i 2021. godine za period od 2018. do 2021. godine. Većem procentu žena nego muškaraca je zatraženo da radi bez ugovora na **Kosovu** (15%), **Srbiji** (17%) i **SM** (16%), dok je u **Albaniji** (27%), **BiH** (24%) i **Crnoj Gori** (41%) to traženo od više muškaraca.

Nešto veći procenat ispitanica trenutno radi bez ugovora u **Albaniji** (22% u 2018. i 17% u 2021.) nego u drugim zemljama (Grafikon 8). Veći procenat ispitanih muškaraca nego žena trenutno radi bez ugovora u **Albaniji** (47%/29%),¹² **Crnoj Gori** (18%/13%), **Srbiji** (12%/11%) i **BiH** (10%/6%). Samo na **Kosovu** (7%/11%) i u **SM** (9%) u 2021. godini više žena nego muškaraca prijavilo je da rade bez ugovora.



Rad bez ugovora može se pripisati faktorima koji nisu rodni, kao što je sektor u kom osoba radi. Bez daljih informacija, teško je zaključiti da li je postojala rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa posedovanjem ili neposedovanjem ugovora. Ipak, nalazi ilustruju da brojni ljudi širom ZB rade bez ugovora. To ih može staviti u ranjivu poziciju u kojoj nemaju pristup pravnoj zaštiti prava radnika. Ovaj nedostatak pravne zaštite može različito uticati na žene i muškarce. Na primer, žene bez ugovora možda neće moći da ostvare prava u vezi sa porodičkim odsustvom.

Što se tiče dužine ugovora, većina ispitanika smatra da ugovori obično traju isto za žene i muškarce. Među ispitanicima koji su imali ugovore, većina je imala ugovore na neodređeno vreme. Nešto veći procenat muškaraca nego žena je imao ugovore na neodređeno vreme na **Kosovu** (64% u 2018. i 66% u 2021.), **Srbiji** (53%/63%), **Crnoj Gori** 2018. (50%) i **SM** 2021. godine (61%). Nasuprot tome, u **Albaniji** 2021. (57%), **SM** 2018. (49%), u **BiH** dosledno (64%/63%) i u **Crnoj Gori** 2021. (58%), nešto veći procenat žena

¹² U uzorku Albanije iz 2018. godine, muškarci sa nižim obrazovanjem bili su prezastupljeni; 37,9% muškaraca ima samo osnovno ili nepotpuno osnovno obrazovanje u poređenju sa 9,6% žena. Stopa radnika bez ugovora o radu bila je najveća među učesnicima sa samo osnovnim ili nepotpunim osnovnim obrazovanjem.

nego muškaraca imao je ugovore na neodređeno vreme. Neki poslodavci su navodno koristili kratkoročne ugovore kako bi izbegli obaveze povezane s porodijskim odsustvom, kao što je objašnjeno u narednom odeljku o porodijskom odsustvu. Na **Kosovu** (13%/9%), **SM** 2021. godine (19%) i u **Crnoj Gori** (31%) u 2018. godini, veći procenat žena nego muškaraca ispitanika je izjavilo da su potpisali ugovor o radu a da ga nisu pročitali ili razumeli. Nasuprot tome, u **Srbiji** (44%/32%), **SM** u 2018. (42%), **BiH** (31%/34%) i **Albaniji** (20%/19%), veći procenat muškaraca ispitanika je to učinio. Opet, ovo možda nije nužno uključivalo rodno zasnovanu diskriminaciju. Međutim, u **Srbiji**, ispitanici su dosledno delili slučajeve „nepisanog pravila“ prema kojem ugovori mogu sadržati dodatni aneks sa nedatiranim obaveštenjima o raskidu radnog odnosa (blanko raskid). Neki poslodavci navodno traže od zaposlenih da potpišu ovaj aneks ne dozvoljavajući im da ga pročitaju.¹³ Aneks olakšava poslodavcu da prekine radni odnos ako, na primer, žena zatrudni dok je zaposlena. Ovo i ugovori na kraći rok sugerišu da se neke žene na ZB mogu suočiti sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa ugovorima.

“ U početku sam dobila ugovor na određeno vreme. Ovaj ugovor je promenjen na godinu, šest meseci, tri meseca. Konačno mi je ponuđen ugovor o pružanju usluga iako sam već tri godine bila zaposlena u toj firmi. Primetila sam da moje muške kolege nemaju isto iskustvo.

- Žena, 30 godina, Srbija, 2018.

“ Uobičajena je praksa da i žene i muškarci potpišu blanko otkaz zajedno sa ugovorom na određeno vreme. Međutim, za žene postoji jedna klauzula koja kaže da ženama nije dozvoljeno da zatrudne tokom trajanja ugovora.

- Predstavnik OCD, Srbija, 2018.

Povrede prava na jednaku platu za jednak rad

Jednaka plata za jednak rad je osnovna vrednost EU. Ipak, dokazi sugerišu da u većini zemalja postoji razlika u platama među polovima, pri čemu žene zarađuju manje od muškaraca. U **Srbiji** je Indeks rodne ravnopravnosti za 2018. godinu utvrdio da postoji jaz u platama između plata žena i muškaraca. Indeks rodne ravnopravnosti je u 2021. godini pokazao da je došlo do smanjenja rodnog jaza u platama u Srbiji, ali je taj jaz ostao veći od evropskog proseka.¹⁴ Prema zvaničnim statistikama, žene su u proseku zarađivale manje od muškaraca u gotovo svim sektorima.¹⁵

Rodni jaz u platama u **Albaniji** je procenjen na 6,6% u 2020.¹⁶ U **Crnoj Gori**, rodna razlika u platama je prijavljena na 13,9% u 2015. godini, uz neznatno smanjenje na 13,2% u 2019. godini.¹⁷ Na **Kosovu**, istraživanje iz 2017. godine je na sličan način pokazalo da žene

¹³ To se nastavilo i 2021. godine (vidi Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022., str. 57, na: https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2022/02/EU_Gender_Labour_2022_ENG.pdf).

¹⁴ Babović, M., Indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju, Jedinica za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Vlada Republike Srbije, 2018; Babović, M. i Petrović, M., Indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju 2021, Jedinica za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Vlada Republike Srbije, 2021.

¹⁵ Republički zavod za statistiku, „Rodna statistika“, nd, na adresi: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>.

¹⁶ INSTAT, UN žene, žene broje, žene i muškarci u Albaniji 2021, 2021., na: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20albania/attachments/publications/2021/06/women%20and%20men%20in%20albania%202021.pdf?la=en&vs=2434>.

¹⁷ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Drugi izveštaj o implementaciji Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 2015; Komar, O., Indeks rodne ravnopravnosti Crna Gora – 2019., MONSTAT, 2019., na: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf.

obično zarađuju manje od muškaraca.¹⁸ To se nastavilo i 2020. godine, pri čemu je Agencija za ravnopravnost polova procenila i rodni jaz u platama na 9,3%.¹⁹ Prema podacima Agencije za ravnopravnost polova u **BiH** u 2018. godini, bile su "vidljive rodne razlike u satnicama u korist muškaraca svih starosnih grupa, nivoa obrazovanja, zanimanja i delatnosti".²⁰ U novembru 2021. godine rodna razlika u platama u **BiH** procenjena je na 13,4%.²¹ U 2019. godini rodni raskorak u platama u **SM** je u proseku iznosio 17,3%.²²

Kvalitativni podaci na sličan način ukazuju na to da se žene mogu suočiti sa rodno zasnovanom diskriminacijom u visini plata. Ispitanice su objasnile kako su primale manje plate od kolega muškaraca, iako su obavljale isti posao. Na primer, žena koja radi u banci na Kosovu, izjavila je 2018. godine: „U mom poslu kao zakonski zastupnik banke, tri godine sam bila plaćena 150 evra manje od mojih muških kolega na istoj poziciji“.

Sveukupno, kvalitativni i kvantitativni dokazi sugerišu da je rodno zasnovana diskriminacija žena u platama postojala u 2018. godini i nastavlja da postoji 2021. godine u svim zemljama ZB.

Loši uslovi rada

Iz ovog istraživanja ne može se izvući jasan zaključak o tome da li se žene ili muškarci možda više suočavaju sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa radnim uslovima.²³ Ipak, kvalitativni dokazi sugerišu da se žene u nekim situacijama uporno suočavaju s lošim radnim uslovima i nejednakim tretmanom.

U **Srbiji**, istraživanje kampanje Čista odeća govori o lošim uslovima rada u industriji tekstila i obuće, kao sektoru u kojem žene predstavljaju većinu.²⁴ Istraživanje je pokazalo da poslodavci ne poštuju zaposlene; zahtevano je od njih da koriste pelene kako bi izbegle gubitak vremena zbog odlaska u toalet; i naterane su da rade u lošem kvalitetu vazduha, zbog čega su padale u nesvest, posebno leti.²⁵ Žena intervjuisana za ovo istraživanje takođe je primetila da se žene i muškarci različito tretiraju u pogledu zdravlja na radnom mestu u

“*Dok sam ja bila zaposlena u toj fabrici, samo muškarci su radili redovne preglede zbog nezdravih uslova rada. Menadžer je rekao da ženama nisu potrebni pregledi. Za 17 godina rada u toj fabrici imala sam samo jednu posetu lekaru, i pored toga što svi radimo sa acetonom i rastvaračem. Jedna radnica se požalila Inspektoratu rada, ali su rekli da ne radimo sa otrovnim hemikalijama.*

- Žena, 48 godina, Srbija, 2018.

¹⁸ Millennium Challenge Corporation, Kosovo - Istraživanje o radnoj snazi i korišćenju vremena, 2017., na: <https://millenniumkosovo.org/wp-content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Rad-Force-i-Vreme-Koristi-Studija-FinalIstraživanja-Izveštaj-1.pdf>. Otkrili su da u proseku žene primaju 289 eura mesečno u poređenju sa muškarcima koji primaju 353 eura.

¹⁹ Agencija za rodnu ravnopravnost, Rodni jaz u platama na Kosovu, 2020., na: <https://abgj.rks.gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Gender%20Pay%20Gap%20RKS%20compressed.pdf>.

²⁰ Agencija za ravnopravnost polova, BiH, Periodični izveštaj CEDAW za BiH, 2018., na: https://arsbih.gov.ba/wpcontent/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvestaj-za-BiH_Nacrt.pdf, str. 34.

²¹ Plata.ba, Plate u Bosni i Hercegovini, 2021., na: <https://www.plata.ba/plate-u-zemlji>.

²² Nikolski, D., Rodni jaz u platama u Makedoniji: Procena razlike između nisko plaćenih i visoko plaćenih zaposlenih, 2019., na:

https://www.researchgate.net/publication/335560236_The_gender_pay_gap_in_North_Macedonia_Assessing_the_difference_between_low-paid_and_high-paid_employees.

²³ Značajna disproporcija između broja žena i muškaraca ispitanika značila je da podaci neće omogućiti statistički značajne zaključke koji se odnose na pol.

²⁴ Tamindžija B., Aleksić S., Musiolek B. Profil države: Srbija. Kampanja Čista odeća, 2017., na:

<https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profil/srbija>. Terensko istraživanje je provedeno u periodu od juna do septembra 2017. Metodologija je uključivala 48 intervjuja s tekstilnim radnicima širom zemlje.

²⁵ Ibid.

industriji odeće (pogledajte okvir sa citatom iznad). Ovi problemi istrajavaju i 2021. godine, kada su ispitanici onlajn ankete iz Srbije prijavili „užasne uslove rada“ i mobing. Jedna ispitanica je izjavila da na njenom radnom mestu nije bilo toaleta i vode.

Slično, u **BiH** mediji javljaju da uslovi rada u kioscima, gde su uglavnom zaposlene žene, izgleda podrazumevaju duple smene, bez toaleta i zaštite od pljačke, nasilja i izloženosti seksualnom uznemiravanju.²⁶ Ovako loši i dehumanizujući uslovi rada predstavljaju kršenje ljudskih prava koje narušava dostojanstvo i integritet žena. Dokazi sugerišu da u industrijama u kojima dominiraju žene, poput sektora tekstila i obuće, žene i muškarci možda neće biti jednako tretirani na poslu, što može predstavljati rodno zasnovanu diskriminaciju.

Učesnici ankete su takođe prijavili da su pretrpeli nasilje od strane nadređenih ili saradnika. U **Crnoj Gori**, jedna žena je opisala napad na poslu: „Šest godina sam trpela mobing, psihičko [nasilje] i fizičko nasilje od strane nadređenih. Ja sam osoba sa invaliditetom”.²⁷ Izveštaji poput ovog sugerišu da su zdravlje i sigurnost žena i dalje ugroženi na radnom mestu.

“

2019. godine sam radila u kol centru u Prištini. Tokom svakog radnog sata smo bili obavezni da 20 minuta radimo stojeći. Jednog dana sam imala menstruaciju i grčeve, pa nisam ustala kada su drugi ustali. Šef mi je rekao da ustanem jer je to znak nepoštovanja prema ostalim radnicima. Objasnila sam da me boli stomak i zbog toga moram da sedim. Međutim, opet mi je rekao da ustanem. Rekla sam mu da ne mogu da stojim toliko vremena i da bih zapravo trebala da ležim. Sutradan su me otpustili.

-Žena, Kosovo, 2021.

Primer slučaja 1. Loši uslovi rada u Albaniji

Mreža za osnaživanje albanskih žena (AWEN) pružila je ženi koja radi u privatnoj kompaniji pravnu pomoć 2020. godine. Bila je izložena verbalnom zlostavljanju od strane menadžera i fizičkoj iscrpljenosti zbog loših uslova rada. Ljudi su terani da stoje po 10 sati dnevno, a koordinatorica tima je davala pogrdne primedbe, govoreći „žene poput tebe su zamenjive. Možemo pronaći [zamenske radnike] za manje od minute, tako da je najbolje da samo spustite glavu i radite”. Firma je imala finansijsku korist od zaposlenih žena tokom pandemije. Ovaj slučaj nije rešen tokom 2021. godine i predat je Povereniku za zaštitu od diskriminacije.

U međuvremenu, osim izveštaja o lošim uslovima rada, na ZB je od 2018. bilo i nekih pomaka u pogledu pozitivnih uslova rada. Na primer, OCD, uključujući poslovna udruženja, uz podršku Populacionog fonda Ujedinjenih nacija (UNFPA) i Austrijske razvojne agencije, radile su sa poslodavcima na uspostavljanju radnih mesta prilagođenih porodici u Albaniji, na Kosovu i u Moldaviji. Težilo se obezbeđenju boljih uslova rada za različite žene i muškarce, kao što su fleksibilno radno vreme, skraćeno radno vreme, odsustvo za negu, roditeljsko odsustvo i druge beneficije koje omogućavaju ženama i muškarcima da uravnoteže porodični i profesionalni život. Ove pionirske inicijative su u skladu sa Direktivom EU o ravnoteži privatnog i poslovnog života i daju pozitivan primer načina na koji poslodavci mogu proaktivno doprineti poboljšanju uslova rada uz istovremeni doprinos rodnoj ravnopravnosti.

Naime, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj je takođe objavila članak 2018. godine u kojem se navodi da su žene sklonije da rade u javnim institucijama na ZB. Razlog

²⁶ Zavitan M., „Uslovi rada na kioscima”, Bosna i Hercegovina, Karike, 2018., na: <http://karike.ba/uslovi-rada-u-trafikama-znala-sam-se-vratiti-s-kraja-ulice-kako-bih-otisla-u-toalet>.

²⁷ Žena, 60 godina, Crna Gora, 2021.

je to što javne institucije nude bolje uslove za rad, politiku prilagođenu porodici i više stabilnosti.²⁸ Zaista, sve je više podataka koji sugerišu da uspostavljanje radnih mesta prilagođenih porodici može doprineti povećanju stope zaposlenosti žena, rodnoj ravnopravnosti, ali i, za privatni sektor, povećanju profita.²⁹

Ukratko, ne postoji dovoljno dokaza da bi se došlo do sveobuhvatnih zaključaka u vezi sa radnim uslovima za žene i muškarce. Iako i dalje postoje neki primeri loših uslova, posebno u tekstilnoj industriji gde su žene nadzastupljene, postoje i neki pozitivni primeri poboljšanja na nekoliko pilot radnih mesta, što može pružiti primere za druga radna mesta.

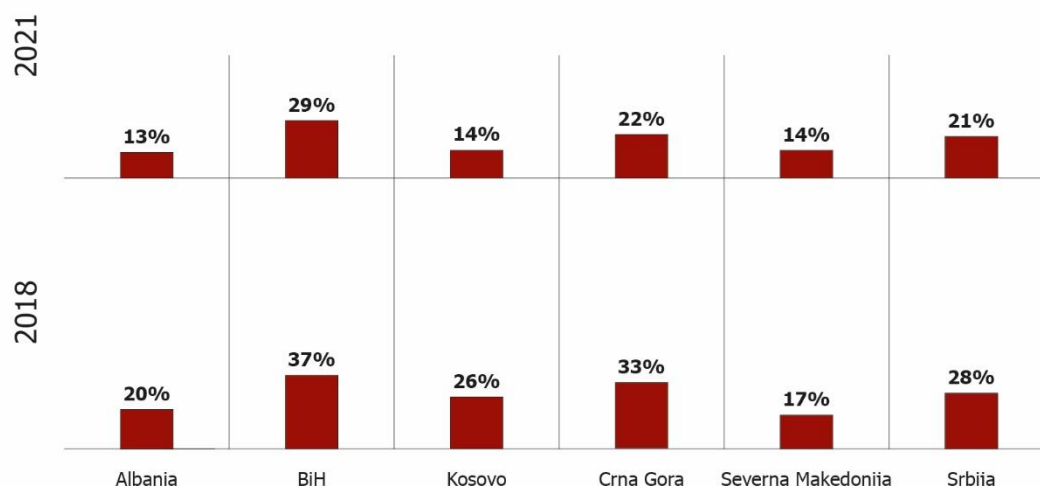
Kršenja prava na trudničko i porodijsko odsustvo

Kršenje prava žena na porodijsko odsustvo ili drugačiji tretman žene nakon porodijskog odsustva, ako ga izričito ne zahteva zaposlena, mogu predstavljati povredu njenih prava i oblik rodno zasnovane diskriminacije. Kršenja prava na porodijsko odsustvo možda su među najčešćim oblicima rodne diskriminacije u vezi sa radom na ZB.

Među ispitanicama ankete je od žena koje su radile kada su zatrudnele procenat onih koje kažu da nisu primile nikakvu isplatu tokom porodijskog odsustva od poslodavca ili od vlade 37% 2018. i 29% 2021. u **BiH**, 33%/22% u **Crnoj Gori**, 28%/21% u **Srbiji**, 26%/14% na **Kosovu**, 20 %/13% u **Albaniji** i 17%/14% u **SM**. Kao što je vidljivo iz grafikona 9, nešto manji procenat ispitanica prijavio je kršenje prava na porodijsko odsustvo u 2021. nego u 2018. godini. Ipak, to bi se moglo pripisati razlikama u uzorku i promeni referentnog perioda u odnosu na „zadnjih deset godine“ u 2018. do „poslednje tri godine u 2021.“. Kako anketa nije reprezentativna za celokupnu populaciju, najvažniji nalaz je da se ovakva kršenja očigledno i dalje dešavaju širom ZB, pogađajući mnogo žena.



Grafikon 9. Procenat ispitanica koje nisu bile plaćene niti su primale državnu pomoć tokom porodijskog odsustva



²⁸ Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), Rodna ravnopravnost u zapošljavanju u javnom sektoru, 2020., na: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07811cb6-en/index.html?itemId=/content/component/07811cb6-en>.

²⁹ OECD, *Da li je zadnja milja najduža? Ekonomska dobit od rodne ravnopravnosti u nordijskim zemljama*, na adresi: <https://www.oecd.org/employment/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm>.

Nekoliko anketiranih žena iz **Crne Gore** (39%/27%), **BiH** (27%/36%), **Albanije** (24%/5%), **Srbije** (24%/33%), **SM** (22%/19%) i **Kosova** (15%/12%) prijavilo je da se nisu vratile na svoje radno mesto nakon porodijskog odsustva. Ponavljala se tema poslodavaca koji raskidaju ugovore. Ispitanice u intervjuu su primetile da su poslodavci raskidali ugovore sa ženama tokom trudnoće ili dok su bile na porodijskom odsustvu, bez prethodnog obaveštenja. I to uprkos činjenici da sve zemlje ZB zakonski zabranjuju otpuštanje od početka trudnoće do kraja porodijskog odsustva, osim u izuzetnim okolnostima koje nisu vezane za trudnoću.

“Kolege su me savetovale da trudnoću čuvam u tajnosti, jer bih [prema njima] u trenutku kada bih rekla da sam trudna, izgubila posao. Krila sam to pet meseci. Uspela sam! U petom mesecu su otkrili trudnoću, a ja sam bila pod velikim pritiskom kada je moja menadžerka saznala. Radila je svašta da me natera da dam otkaz. Međutim, nastavila sam da radim 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 su me poslali kući.

- Žena, 33 godine, Kosovo, 2018.

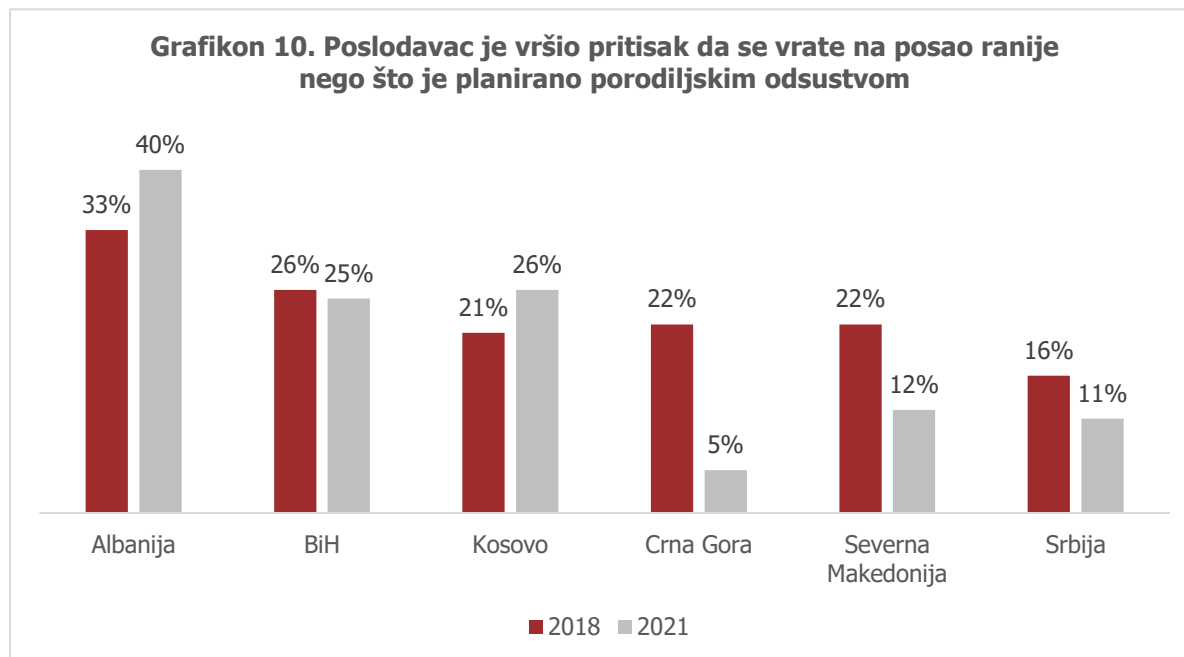
“Moja prijateljica je imala visoku menadžersku poziciju u velikoj kompaniji. Nakon što je otišla na porodijsko odsustvo, zamenila ju je druga osoba. Kada se vratila, otpustili su je rekavši da joj da ta pozicija nije više potrebna. Da bi zaposlili nekoga na istu poziciju, stvorili su novu poziciju sa sličnim poslovima i tako zaobišli zakon. Odmah su zaposlili drugu osobu na tu poziciju, koja je praktično bila njena. Tužila je kompaniju za rodno zasnovanu diskriminaciju i nezakonit raskid ugovora. Ona je i dalje u tom procesu, koji sada već traje više od četiri godine.

- Žena, predstavnik OCD, Srbija, 2018.

U 2018. godini, u **Crnoj Gori**, **SM**, **Albaniji** i **BiH**, nekoliko žena je prijavilo da im je ugovor prestao tokom porodijskog odsustva i da nije produžen.³⁰ Tema koja se ponavlja u državama ZB bila je da se prava na porodijsko odsustvo krše ili direktno zato što poslodavci raskinu radni odnos ženi kada zatrudne ili indirektno zato što poslodavci ne obnavljaju ugovore o radu na određeno vreme kada saznaju da su zaposlene trudne.

³⁰ Ovo je takođe bila tema koja se ponavlja u intervjuima.

Brojne ispitane žene u **Albaniji** (33%/40%), **BiH** (26%/25%), **Kosovu** (21%/26%), **Crnoj Gori** (22%/5%), **SM** (22%/12%) i **Srbiji** (16%/11%) izjavljuju da su poslodavci vršili pritisak da se vrate na posao ranije nego što je planirano (Grafikon 10).



Neke ispitanice su takođe smatrale da su ih njihove kolege ili šefovi tretirali drugačije po povratku sa porodijskog odsustva. Na konkretna pitanja o "tretmanu pre i posle", spominjale su da imaju više obaveza, više radnih sati, nižu platu ili nižu poziciju. Dok su žene koje su koristile porodijsko odsustvo generalno izjavljivale da su imale istu platu pre i posle porodijskog odsustva (87%/84%), neke žene su rekle da su im poslodavci smanjili plate nakon što su se vratile sa porodijskog odsustva: 2018. u **Srbiji** (15%/ 4%), **Crnoj Gori** (13%/19%) i **BiH** (11%/11%). Intervjui obavljeni za ovo istraživanje na sličan način ukazuju na to da su neke žene koje su uzele porodijsko odsustvo imale niže pozicije kada su se vratile na posao.

Na primer, u Crnoj Gori jedna žena je izjavila: „Ponudena mi je niža pozicija. Objasnili su mi da bi trebalo da krenem iz početka pošto me nije bilo skoro dve godine i nisam imala ugovor”.³¹ Slučajevi koji su dobili podršku OCD od 2018. godine pružili su dodatne dokaze o kršenju materinskih prava, kao što je ilustrovano u sledećim slučajevima.³²

“ Isti dan kada sam se vratila na posao dobila sam novi ugovor sa manjom platom [...] Kolega mi je postao pretpostavljeni dok sam bila na porodijskom odsustvu. Kad sam se vratila, rekao mi je: 'Nisi bila ovde dve godine. Moraš početi iznova. Moraš se dokazati'. Bila je svesna cele situacije: 'Možeš da me tužiš, ali ne možeš ništa da dokažeš'. Znala je da je to teško dokazati jer je uvek mogla reći da nisam dobar zaposlenik.

- Žena, 40 godina, Crna Gora, 2018.

³¹ Komar, O. i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2022., str. 32.

³² Ovi slučajevi su potpomognuti kroz Akciju „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenje ženskih radnih prava”, koju podržavaju EU i Sida.

Primer slučaja 2. Nepriznavanje radnog staža nakon porodijskog odsustva

U Srbiji, žaliteljka je izjavila da je bila zaposlena kao stenografkinja u Prvom osnovnom sudu u Beogradu od novembra 2012. do juna 2017. godine po ugovoru o radu na određeno vreme, koji se obnavljao svakih nekoliko meseci. Kada je u junu 2017. ostala trudna, uzela je trudničko i porodijsko odsustvo, što je sve zbog još jedne trudnoće trajalo do početka 2020. godine. U decembru 2019. godine, dok je još bila na porodijskom odsustvu, njen poslodavac je objavio interni konkurs za stalnog stenografa, poziciju za koju se prijavila. Komisija za izbor je odbila njenu prijavu sa obrazloženjem da nije bila u radnom odnosu na ovoj poziciji najmanje dve godine u kontinuitetu, čime ne ispunjava uslove iz Zakona o zaposlenima u javnoj upravi. S obzirom na to da Poverenik ne može postupati po anonimnim pritužbama, postupak je obustavljen u ovom pojedinačnom slučaju. S obzirom na obim i ozbiljnost problema, međutim, ova anonimna pritužba navela je Poverenika da izda zvaničnu Preporuku Višem savetu suda, nezavisnom pravosudnom telu kome je poveren zadatak da obezbedi autonomiju pravosuđa, o tumačenju i primeni relevantnih odredbi Zakona o zaposlenima u javnoj upravi na način koji ne ugrožava ravnopravnost žena zaposlenih u sudovima koje koriste porodijsko odsustvo.³³

Primer slučaja 3. Raskid ugovora za žene na porodijskom odsustvu u SM

Žena u Skoplju radila je u jednoj banci nekoliko godina pod uzastopnim ugovorima na određeno vreme. Žena je obavestila svog poslodavca kada je ostala trudna. Poslodavac je ubrzo nakon toga obavestio radnicu da joj ugovor neće biti produžen. Pre isteka ugovora radnici, poslodavac je počeo objavljivati oglase za radna mesta. Zbog odlaganja u pravosuđu u vezi sa COVID-19, slučaj je u aprilu 2022. godine još bio nerešen. Ovaj slučaj ilustruje da su žene koje su trudne ili planiraju da zasnuju porodicu u opasnosti od gubitka posla. Tokom 2020. i januara 2021. godine bilo je još šest slučajeva otpuštanja žena u SM koja su direktna posledica trudnoće. Većina otkaza dogodila se neposredno nakon što su žene objavile da su trudne. Neke su odmah otpuštene, a nekima ugovori nisu produženi. Jednoj od žena je rečeno da joj ugovor neće biti produžen kada se vrati sa porodijskog odsustva. Istraživanja sugerišu da ima više slučajeva nego što je stvarno prijavljeno. Svakako, prijavljeni slučajevi ilustruju da je ovo i dalje rasprostranjen problem.³⁴

Primer slučaja 4. Kršenja prava na bolovanje u vezi sa trudnoćom u SM

Žena je imala visoko rizičnu trudnoću i zbog toga je morala na bolovanje. Imala je ugovor o radu na neodređeno sa poslodavcem koji je raskinut čim je otišla na bolovanje. Poslodavac je tvrdio da je njen izostanak bio neopravdan, iako je uzela bolovanje u skladu sa pravilima poslodavca. Ovaj slučaj je prijavljen Inspektoratu rada, koji je utvrdio da je poslodavac prekršio odredbe Zakona o radnim odnosima i naložio poslodavcu da trudnu radnicu vrati na radno mesto i da je ponovo prijavi u radni odnos na Zavodu za zapošljavanje i Obavezno socijalno osiguranje.³⁵

³³ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Preporuka broj 07-00-110/2020 od 11. februara 2020. godine, citirano u Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, 2022., str. 58.

³⁴ Helsinški komitet za ljudska prava, Izveštaj MŽK, SM, 2020.; i naknadna komunikacija u 2022.

³⁵ Ibid.

Primer slučaja 5. Potencijalna kršenja prava na porodijsko odsustvo zbog ugovora na određeno vreme i COVID-19 u BiH

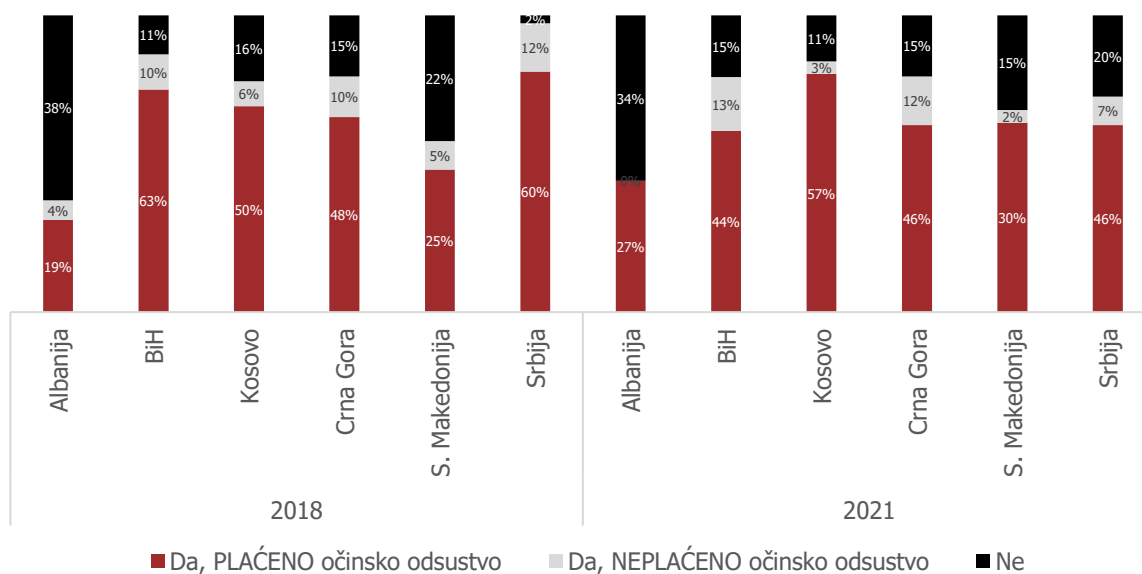
Ženi nije ponuđeno produženje ugovora o radu na određeno vreme nakon porodijskog odsustva. Ugovor joj je redovno produžavan kvartalno pre trudnoće. Ukupno je bila zaposlena godinu i tri meseca. U tom periodu bila je na porodijskom odsustvu skoro devet meseci zbog rizične trudnoće. Nakon porodijskog odsustva dobila je rešenje o prestanku radnog odnosa zbog smanjenog obima posla uzrokovanog pandemijom COVID-19. Kako je njen otkaz objašnjen kao posledica COVID-19, bilo je teško dokazati da je otkaz rezultat njene trudnoće.³⁶

Sve u svemu, kvalitativni i kvantitativni dokazi ukazuju na to da se više žena na ZB suočilo s kršenjem prava na porodijsko odsustvo. Ovi izveštaji ukazuju na moguće povrede prava na povratak na isto ili ekvivalentno radno mesto po završetku porodijskog odsustva, pod jednako povoljnim uslovima, iako je ovo pravo postoji u pravnim okvirima svih zemalja ZB.

Očinsko odsustvo

Kao što je opisano u pravnoj analizi, države ZB još nisu uspostavile zakonsko pravo na 10 dana plaćenog očinskog odsustva u skladu sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Iako još nije zakonski zaštićeno, ovo predstavlja oblik socijalne i ekonomske rodno zasnovane diskriminacije muškaraca. Na pitanje o plaćenom roditeljskom odsustvu (grafikon 11),³⁷ u 2018. godini većina muškaraca ispitanika verovala je da će im poslodavac dati plaćeno roditeljsko odsustvo, iako se procenat muškaraca ispitanika koji to veruju smanjio u većini zemalja 2021. godine: **BiH** (63%/42%), **Srbija** (60%/46%), **Kosovo** (50%/57%), **Crna Gora** (48%/46%) i **SM** (25%/30%). Samo u **Albaniji** veći procenat muškaraca ispitanika navodi da im poslodavci ne bi dali plaćeno ili neplaćeno roditeljsko odsustvo (38%/20%).

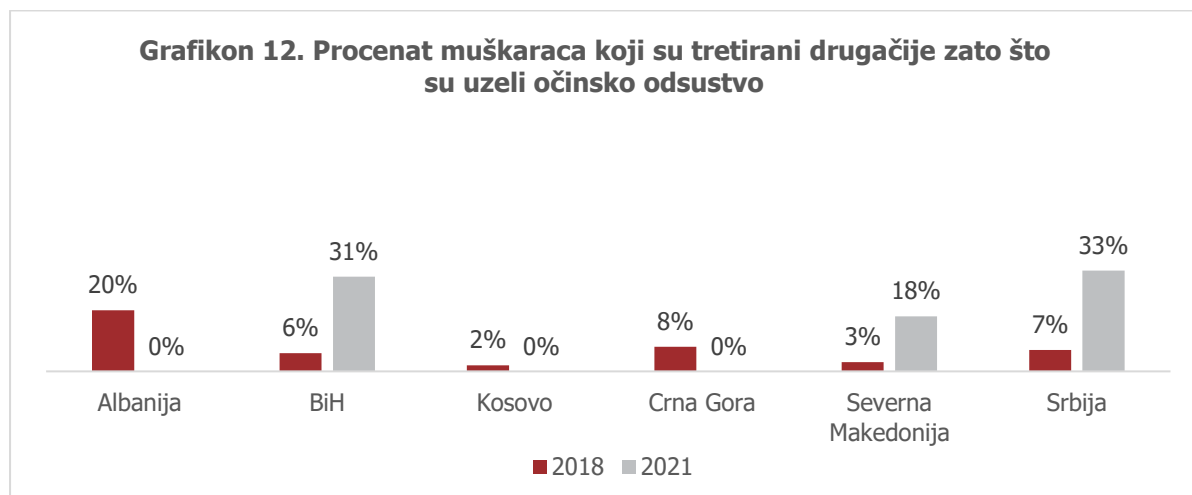
Grafikon 11. Da li bi vam poslodavac dao očinsko odsustvo?



³⁶Lana Jajčević, Fondacija Udružene žene Banja Luka, citirano u Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022., str. 77.

³⁷Procenti u zbiru ne daju 100% jer su neki ispitanici rekli da ne znaju.

Dok su očevi u većini zemalja rekli da su bili tretirani na isti način nakon što su uzeli roditeljsko odsustvo, neki očevi su rekli da su ih poslodavci tretirali drugačije jer su uzeli ovo odsustvo (vidi grafikon 12). Kao što je navedeno, prilikom razmatranja ovih nalaza, čitaoci treba da imaju na umu da je veličina uzorka zaposlenih muškaraca koji su postali očevi bila veoma mala.

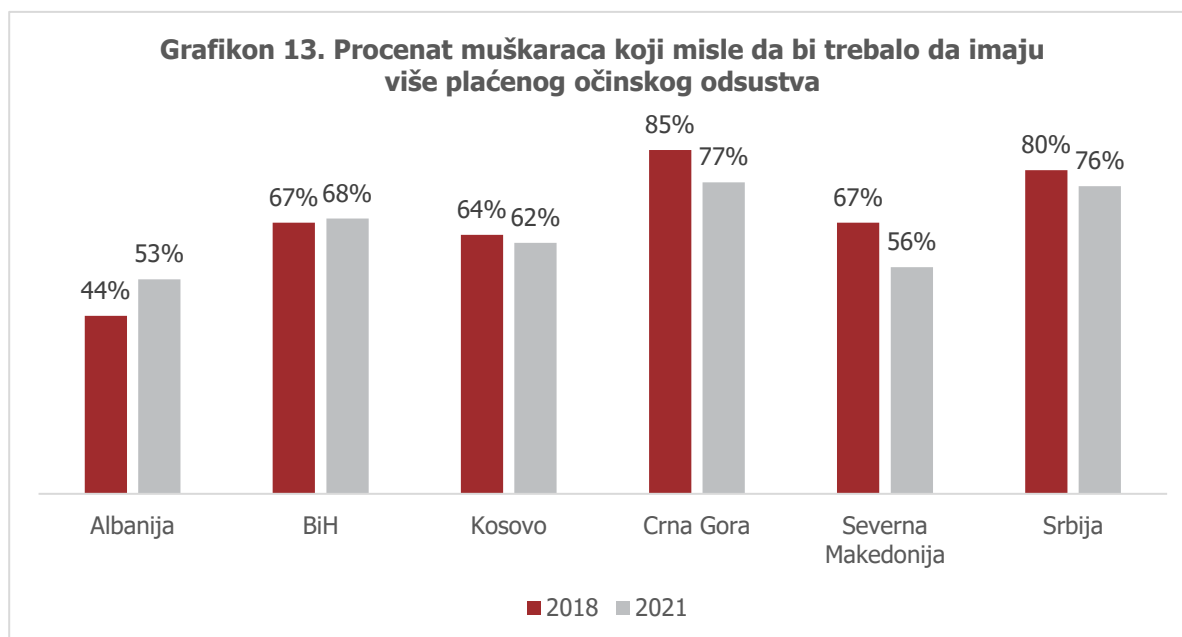


U zemljama ZB, restriktivne odredbe o očinskom i roditeljskom odsustvu mogu biti povezane sa rodno zasnovanom diskriminacijom žena na poslu. Na primer, intervjui MŽK sa slučajnim uzorkom poslodavaca u 2016. godini na **Kosovu** otkrili su da mnogi poslodavci diskriminišu žene pri zapošljavanju, namerno ili nenamerno, jer ne žele da plate šest meseci porodiljskog odsustva u skladu sa Zakonom o radu Kosova.³⁸ Ekonomski je logično da poslodavci zapošljavaju muškarce kako bi izbegli dodatne troškove. U međuvremenu, restriktivne zakonske odredbe koje se odnose na roditeljsko odsustvo u svim zemljama Zapadnog Balkana nedvosmisleno diskriminišu muškarce, kršeći njihova socijalna prava da provode vreme sa svojom decom. Kao što su države poput Švedske ilustrovale, progresivni zakoni mogu pružiti finansijske podsticaje muškarcima da uzmu odsustvo, ohrabrujući veću ravnopravnost žena i muškaraca u podizanju dece. Poboljšane zakonske odredbe za rodnu ravnotežu u ulogama brige kod kuće mogu doprineti smanjenju diskriminacije žena pri zapošljavanju.

Istorijski gledano, kruže priče koje sugerišu da zbog tradicionalnih društvenih uloga muškarci na ZB nikada ne bi pristali na očinsko ili roditeljsko odsustvo. Međutim, onlajn ankete, između ostalih izvora,³⁹ dosledno pokazuju da bi većina muškaraca u zemljama ZB rado prihvatila više plaćenog očinskog odsustva (Grafikon 13): **Crna Gora** (85%/77%), **Srbija** (80%/76%), **BiH** (67%/68%), **SM** (67 %/56%) i **Kosovo** (64%/62%). U odnosu na to, u **Albaniji** manje muškaraca (44%/53%) smatra da očevi treba da imaju više vremena za odsustvo radi brige o detetu.

³⁸ Banjska, I., Rrahmani, G., Farnsworth, N., Uspostavljanje ravnoteže, Kosovo, MŽK, 2016., na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.

³⁹ Na Kosovu, Demokratija za razvoj (D4D), Promena paradigmi: pravičnost kroz roditeljsko odsustvo, Kosovo, 2017., str. 7 i MŽK, Uspostavljanje ravnoteže; u Severnoj Makedoniji, Reaktor, Za svačije dobro - novi model roditeljskog odsustva, 2019., na: <http://reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/Reaktor%20%20Za%20secije%20dobro%20-%200051.pdf>, str. 11.



Uz najmanje 10 dana očinskog odsustva, Direktiva EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života predviđa najmanje dva meseca neprenosivog roditeljskog odsustva (što znači odsustvo s posla za *sve* roditelje pri rođenju ili usvajanju deteta radi brige o detetu). Roditeljsko odsustvo može biti posebno dragoceno za očeve, dok deluje destimulišuće na poslodavce da diskriminišu žene pri zapošljavanju. Kao što navodi MŽK:

Empirijski dokazi pokazuju da individualna, neprenosiva prava na roditeljsko odsustvo, zajedno sa visokim nivoom nadoknade, doprinose povećanju prakse odsustvovanja među očevima i potencijalu da prakse brige postanu više „rodno uravnotežujuće“. Na primer, uvođenje neprenosivog roditeljskog odsustva u Norveškoj dovelo je do povećanja stope korišćenja očeva sa 2,4 posto u 1992. na preko 70 posto u 1997. godini. Tamo gde muškarci nisu posebno na meti politike roditeljskog odsustva, prava uglavnom koriste žene. ... Povećanje dužine neprenosivog perioda također „ima značajne koristi u smislu povećanja prihoda domaćinstva i individualnog blagostanja (za očeve, majke i decu)“.⁴⁰

U zaključku, prijavljena su neka kršenja prava na očinsko odsustvo na ZB. Osim toga, trenutno kratko očinsko i roditeljsko odsustvo, neusklađeno sa Direktivom EU o ravnoteži poslovnog i privatnog života, nedvojbeno doprinosi diskriminaciji muškaraca u pogledu provođenja vremena sa decom. Ovo i druga istraživanja pokazuju da bi većina muškaraca podržala duže, plaćeno očinsko odsustvo.

Seksualno uznemiravanje na poslu

Sveukupno, 30% ispitanih u anketi 2018. i 34% u 2021. izjavilo je da su imalo iskustvo seksualnog uznemiravanja na poslu: 1.263/1.087 žena i 184/162 muškarca.⁴¹ Veći procenat ispitanica (34%/30%) doživeo je seksualno uznemiravanje, nego što je to slučaj sa ispitanicima (17%/4%). U **SM**, veći procenat žena prijavio je seksualno uznemiravanje (47%/44%) nego u drugim zemljama. Ipak, kao što grafikon 14 ilustruje, mnoge ispitanice su se suočile sa seksualnim uznemiravanjem i u **Srbiji** (40%/36%), **BiH** (38%/40%), **Crnoj**

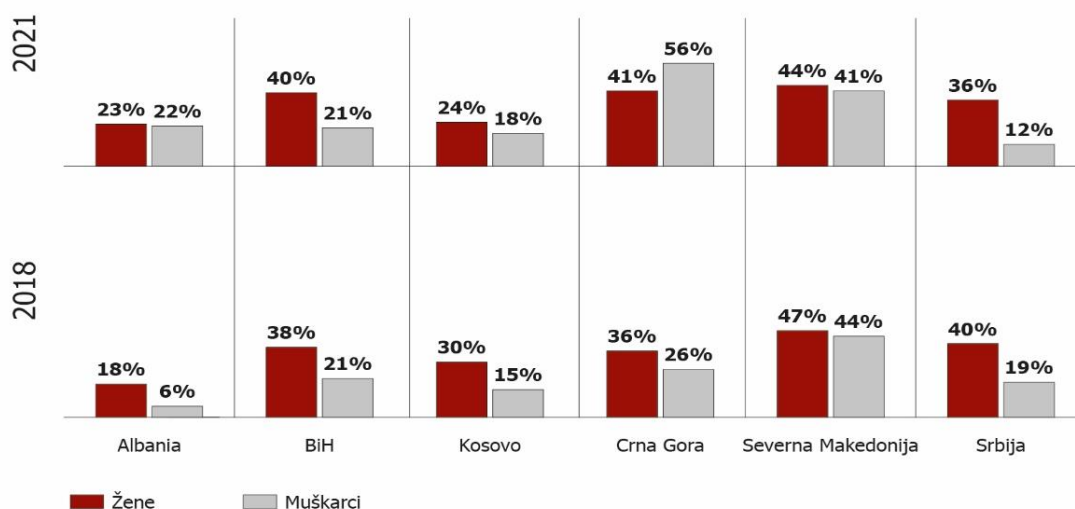
⁴⁰ MŽK, Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici, 2021, na: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2021/10/FINAL_KWN_Policy-Scan-Analysis_FINAL_2021-08-23-1.pdf.

⁴¹ N = 4,828, 2018; n = 3665, 2021.

Gori (36%/41%), **Kosovu** (30%/24%), i **Albaniji** (18%/23%).⁴² I muškarci su prijavljivali seksualno uznemiravanje u **Crnoj Gori** (26%/56%) i **SM** (44%/41%). Važno je napomenuti da je potpitanje koje se odnosi na oblike seksualnog uznemiravanja moglo biti protumačeno kao prisustvovanje seksualnim gestovima, šalama ili zvukovima, umesto da se odnosi na iskustvo iz prve ruke usmereno ka njima. I muškarci i žene prijavili su da su bili svedoci seksualnih gestova, šala ili zvukova drugih kolega.



Grafikon 14. Procenat ispitanika koji su doživeli seksualno uznemiravanje na radnom mestu, prema rodu



Od svih anketiranih ispitanika širom ZB, do 41% u 2018. i 44% u 2021. prijavilo je seksualne gestove, šale ili zvukove na poslu. Veći procenat žena nego muškaraca iskusio je ovaj oblik seksualnog uznemiravanja u svim zemljama (29%/31% žena, 19%/24% muškaraca). Na primer, u jednom slučaju u **Crnoj Gori**, jedna žena je ispričala da je njen kolega pravio seksualne gestove u vezi sa veličinom njenih grudi, dok je druga žena rekla da je njen kolega pitao da li može da joj pokaže „svoj alat”.⁴³ Godine 2021., žena na **Kosovu** objasnila je kako je njen nadređeni pravio gestove u vezi sa njenim telom, govoreći joj da je „previše seksi” i da ne može da se oblači na način na koji se oblači, iako se pridržava pravila oblačenja kompanije. Ona je ubrzo nakon incidenta otpuštena s posla bez ikakvog objašnjenja.⁴⁴

Od svih ispitanika na ZB koji su rekli da su doživeli seksualno uznemiravanje, do 12%/17% je reklo da je dobijalo mejlove ili tekstualne poruke seksualne prirode, do 15%/15% je izjavilo da su dodirnuti bez potrebe, do 14 %/22% je izjavilo da su kolega ili nadređeni predlagali seks, a do 6%/8% je reklo da ih je kolega ili nadređeni prisiljavao na seks.

⁴² N = 3.759 žena, n = 1.189 muškaraca, 2018.; n = 3.061 žena, n = 604 muškarca, 2021.

⁴³ Komar, O. i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2019., str. 32.

⁴⁴ Žena, 33 godine, Kosovo, 2021.

Sve u svemu, veći procenat ispitanih žena nego muškaraca je rekao da se suočavaju sa seksualnim gestovima, mejlovima seksualne prirode, nepotrebnim dodirivanjem tela i predlozima seksa sa nadređenim. Jedna žena iz Srbije je ispričala: „Dok sam sedela na svom radnom mestu, kolega mi je dodirivao leđa, delimično mi zavlačivši ruku ispod košulje u predelu vrata. Dok smo sedeli na sastanku jedno pored drugog, on bi stavio ruku preko naslona moje stolice i dodirivao me po leđima pred mojim kolegama.”⁴⁵

Ipak, 2018. godine je veći procenat ispitanih muškaraca nego žena prijavio da su bili prisiljeni na seks u svim zemljama osim na **Kosovu** gde je ovaj procenat bio jednak za oba pola (2%). Samo u **Albaniji** je 2021. godine više muškaraca nego žena navelo da su bili prisiljeni na seksualne aktivnosti. U **SM** je postotak bio jednak, dok je u ostalim zemljama ZB to navelo više žena nego muškaraca. U **Crnoj Gori**, 5% ispitanika u posebnom istraživanju reklo je da su bili primorani na seksualni odnos sa kolegom ili nadređenim.⁴⁶

Sve u svemu, od ispitanika koji su izjavili da su doživeli seksualno uznemiravanje, više od 75%/82% žena je reklo da su počinioci bili muškarci. Istovremeno, procenat muškaraca ispitanika koji su doživeli seksualno uznemiravanje od strane žena kretao se od 17% u **Srbiji** do 50% u **BiH** obe godine. Do 67%/44% ispitanika koji su doživeli seksualno uznemiravanje u svim zemljama reklo je da su počinioci bili i žene i muškarci.

Ispitivanje položaja počinitelja na radnom mestu može otkriti postoji li veza između roda, dinamike moći i seksualnog uznemiravanja na poslu. Pritom, u zemljama poput Kosova, krivične odredbe predviđaju težu kaznu kada osobe na pozicijama moći zloupotrebljavaju svoju moć seksualno uznemiravajući druge. Sve u svemu, od muškaraca ispitanika širom ZB koji su doživeli najmanje jedno seksualno uznemiravanje u 2018., do 56% na **Kosovu** i do 75% u **Srbiji**, reklo je da su ih seksualno uznemiravale osobe na višim pozicijama. U 2021. ovaj broj je bio između 65% u **Srbiji** i 74% u **SM** i **BiH**. U isto vreme je od ispitanika koji su doživeli barem jedan oblik seksualnog uznemiravanja, više od 66%/65% žena reklo da su ih osobe na višim pozicijama seksualno uznemiravale. Na primer,

“ *Morali smo da idemo na službeni put, van Kosova; [pre puta] direktor mi šalje poruku. Kaže da hotel u kojem ćemo odsesti nema slobodnih jednokrevetnih soba za vreme dok smo tamo. Po njegovim rečima, bio je slobodan dvosoban apartman, i pitao me da li da ga rezerviš. Ako ne pristajem, jedina opcija je hotel udaljen 15 minuta od mesta gde će se održavati sastanci. Odgovorila sam da mi ne smeta što sam udaljena 15 minuta, jer volim da ujutru malo prošetam, a i dobro je za zdravlje. Na kraju tog meseca sam ostala bez posla.*

- Žena, 54 godine, Kosovo, 2021.

“ *Dekan Fakulteta me seksualno uznemiravao i postavljao uslove za produženje ugovora. Ugovor mi nije produžen.*

- Žena, 30-39 godina, BiH, 2018.

“ *On [direktor škole] mi je dao telefon i stalno me zvao na njega. '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, nastavnica, 36 godina, Kosovo, 2018.

⁴⁵ Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaski, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022., str. 27.

⁴⁶ Ibid, str. 33.

u **Srbiji** je jedna žena rekla da je bila kritikovana i naterana da ostaje nakon radnog vremena zato što je odbila poziv poslodavca da idu u bioskop.⁴⁷

Uprkos rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja, samo 5% osoba u 2018. i 2021. (87/80 žena, 11/10 muškaraca) koje su pretrpele uznemiravanje preduzelo je korake da to prijavi policiji i/ili putem mehanizma na radnom mestu.⁴⁸ Od onih koji su iskusili seksualno uznemiravanje, ali nikome nisu rekli, otprilike polovina je izjavila da žele sami da se pobrinu za uznemiravanje, a ne da ga prijave. Drugi razlozi za neprijavljivanje seksualnog uznemiravanja su bili to što nisu hteli ili su se stideli ili plašili da će izgubiti posao. Generalno, više žena nego muškaraca je reklo prijatelju, kolegi ili članu porodice o doživljenom seksualnom uznemiravanju na poslu.

“ Umesto da prijavim seksualno uznemiravanje, dala sam otkaz. Sigurna sam da nijedna institucija neće reagovati na moju žalbu i nemam poverenja u njih.

- Žena, 29 godina, Srbija, 2018.

Primer slučaja 6. Primer seksualnog uznemiravanja na poslu u SM

Nakon što se vratila na posao sa porodijskog odsustva, nadzornici su počeli da komentarišu njen izgled. Rekli su joj da ima previše kilograma i da mora da smrša ako želi da zadrži svoju poziciju u kompaniji. Nakon kontinuiranog uznemiravanja, dala je otkaz. Obavestila je poslodavca o uznemiravanju, ali nije imala volje da to isteruje na sudu.⁴⁹

Sve u svemu, ovo istraživanje sugerše da je seksualno uznemiravanje na poslu i dalje široko rasprostranjeno na ZB i pogađa i žene i muškarce, ali posebno žene.

Kršnja prava tokom pandemije COVID-19

Pandemija COVID-19 uticala je na žene nesrazmerno više nego na muškarce, budući da su žene zastupljenije u sektorima koji su najviše pogođeni pandemijom (npr. bolnice) na ZB.⁵⁰ Žene su takođe iskusile porast neplaćenog rada na nezi i kućnog rada tokom pandemije.⁵¹ U **Albaniji** mere zaštite žena tokom karantina i od ekonomskih poteškoća nisu uspele da spreče proširenje postojećih rodni raskoraka. Za žene se povećao domaći rad, dok je plaćeni rad imao tendenciju pada.⁵² Slično, u **Crnoj Gori** mere nisu zaštitile žene od sve veće nejednakosti u kućnom i plaćenom radu tokom pandemije.⁵³ U **BiH** su zaštitne mere bile gotovo u potpunosti rodno neutralne i imale su nesrazmerno negativan učinak na ranjive grupe, posebno jer nisu uzimale u obzir potrebe različitih žena i manjina.⁵⁴ Radna mesta, uključujući neke radnje i industrije (tekstil, koža, obuća) u kojima žene čine većinu radnika,

⁴⁷ Žena, 39 godina, Srbija.

⁴⁸ N = 1,988, 2018; n = 1,768, 2021.

⁴⁹ Helsinški komitet za ljudska prava, Izveštaj MŽK-u, Sjeverna Makedonija, 2021.

⁵⁰ Mreža Think for Europe (TEN), Zapadni Balkan i COVID-19, Efekti na dobro upravljanje, vladavinu prava i civilno društvo, 2020., na: <https://cep.org.rs/wp-content/uploads/2020/07/The-WB-and-the-COVID-19.pdf>.

⁵¹ Ibid. i GAP III.

⁵² Arčimandriti, M., Lubani, M., Koku, O., Hodža, E., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022., na:

https://www.gadc.org.al/media/files/upload/GBD%20in%20Labour%20Albania_EN_15.03.2022.pdf.

⁵³ Komar, O., Mihailović, I., Raičević, M., Pejović Eraković, M., Mašanović, B., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2022., na: https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD_in_Labour_in_Montenegro.pdf.

⁵⁴ Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022., str. 27.

nisu obezbedila dovoljnu zaštitnu opremu, što je žene dovelo u opasnost. **Srbija** je jedina zemlja u regionu koja nije uvela mere zaštite marginalizovanih grupa tokom pandemije. Primarna zaštita u domaćinstvu bila je na ženama, a najviše su pogođene oblasti rada u kojima su žene nadzastupljene.⁵⁵ Na **Kosovu** su žene morale da napuštaju posao da bi se brinule o deci zbog zatvaranja vrtića i mera izolacije.⁵⁶

Pitanja vezana za kršenje radničkih prava usred pandemije COVID-19 uključena su u online anketu. Ispitanici u **Albaniji** (33%), **Srbiji** (28%) i **SM** (40%) naveli su da im je tokom pandemije isplaćivana smanjena plata.⁵⁷ Više žena (43%) nego muškaraca (35%) na Kosovu navelo je da je njihovo radno mesto zatvoreno tokom mera izolacije.⁵⁸ U svim zemljama ZB, ispitanici su naveli gubitak posla kao direktnu posledicu pandemije COVID-19. Na porast stresa su takođe ukazali ispitanici u svim zemljama.

Primer slučaja 7. Više slučajeva povezanih s pandemijom u SM

Zbog zatvaranja vrtića i škola, u SM je omogućeno oslobađanje od radnih obaveza roditeljima dece do deset godina. Iako je mera osmišljena kao rodno transformativna, koristile su je gotovo isključivo žene. U međuvremenu, poslodavci su vršili pritisak na radnice, posebno u privatnom sektoru i prekarnim industrijama, da se vrate na posao i u periodu kada nisu imale nikoga ko bi brinuo o njihovoj deci ili su bivale „sankcionisane“ isplata ispod minimalne plate, otkazima ili pretnjama otkazom. Tradicionalne rodne uloge ostale su sveprisutne; kada je jedan od roditelja morao da se „odrekne“ pristupa plaćenom zaposlenju, „prirodno“ je to bila majka.

U junu 2020. godine radnica zaposlena u tekstilnoj industriji obavestila je Helsinški odbor za ljudska prava Severne Makedonije da je kao majka dece mlađe od 10 godina, u skladu sa merom Vlade, oslobođena posla. Međutim, pošto je koristila državnu meru, poslodavac joj je u aprilu i maju smanjio platu na samo 50% ukupne plate. Dakle, isplaćeno joj je samo 7.500 denara (oko 120 evra), što je ispod minimalne plate i daleko od dovoljnog za svakodnevne troškove radnika, s obzirom na to da živi u četvoročlanom domaćinstvu sa dvoje dece. Helsinški komitet za ljudska prava Severne Makedonije je u julu 2020. godine podneo žalbu Državnom inspektoratu rada. Nakon obavljenog inspeksijskog nadzora, Inspektorat je utvrdio nepravilnosti u radu poslodavca i naložio mu da radniku isplati puni iznos plate. To je i učinjeno. „Uz pomoć Helsinškog odbora poslodavac mi je isplatio pun iznos moje plate za mesece kada sam morala ostati kod kuće i brinuti se o detetu“.

Ovo je bio jedan od devet slučajeva rodno zasnovane diskriminacije vezanih za pandemiju COVID-19 prijavljenih Helsinškom komitetu za ljudska prava Severne Makedonije. Tri su prosleđena u Inspekciju rada, a u dva slučaja su plate vraćene na prvobitni iznos. Ova organizacija je takođe pomogla u sedam slučajeva u kojima je ženama rečeno da ne mogu dobiti pomoć koju nudi vlada ili da će izgubiti posao. Na kraju, pomogli su i u slučaju žene koja je stavljena na neplaćeno odsustvo od početka pandemije.

Sve u svemu, podaci pokazuju da je pandemija COVID-19 različito uticala na žene i muškarce. Širom ZB prijavljeno je više kršenja prava u vezi s pandemijom. Iako su neki od njih prijavljeni relevantnim institucijama, malo ih je rešeno do kraja 2021.

⁵⁵ Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

⁵⁶ Banjska i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, MŽK, 2022., na: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD-Labour-Kosovo_2022_FINAL-1.pdf.

⁵⁷ Arćimandriti i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022.; Dičić-Kostić i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, 2022.; Leshoska i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Severnoj Makedoniji, Reaktor – Istraživanje na delu, 2022., na: https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf.

⁵⁸ Banjska i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, MŽK, 2022.

Diskriminacija po posebnim zaštićenim osnovima

Pravna analiza opisuje različite osnove, pored roda, po kojima su pojedinci zaštićeni od diskriminacije u vezi sa radom. Ovaj deo ispituje iskustva zaštite osoba sa različitim sposobnostima; lezbejki, gejeva, biseksualaca, trans,⁵⁹ kvir, interseksualnih, aseksualnih i osoba koje se drugačije identifikuju (LGBTQIA+); i osoba iz manjinskih etničkih grupa. Ispitujući kako se drugi razlozi diskriminacije ukrštaju sa rodom, podaci mogu otkriti kako višestruki oblici marginalizacije mogu uticati na pojedince i učiniti ih ranjivijim na diskriminaciju na radnom mestu.

Diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima

Zahtevi za podatke institucijama nisu otkrili nijedan zabeleženi slučaj rodno zasnovane diskriminacije prema osobama s različitim sposobnostima (OSI) u 2018. ili 2021. OSI su podelile lične priče o diskriminaciji sa OCD. Međutim, malo je verovatno da će kršenje svojih prava prijaviti nadležnim institucijama. Predstavnici organizacija civilnog društva su rekli da se većina slučajeva koje su čuli odnosila na diskriminaciju pri zapošljavanju: iako su OSI navodno imale tražene kvalifikacije, nisu primane na posao. OSI su takođe prijavile diskriminaciju u napredovanju. Međutim, mali broj ispitanih je naveo primere diskriminacije eksplicitno rodno zasnovane. Umesto toga, uopšteno govore o diskriminaciji osoba sa invaliditetom zbog njihovih sposobnosti. Ipak, ispitanici su primetili da se žene s različitim sposobnostima suočavaju sa „dvostrukom diskriminacijom” zbog svog roda i sposobnosti. Kako je 2018. godine izjavio ispitanik iz **BiH**, „Vidim da se muškarci sa invaliditetom lakše uklapaju, da nekako postoji veći osećaj solidarnosti. [...] Čini se da društvo i zajednica ulažu više truda da im nađu posao kako bi ispunili svoju rodnu ulogu hranitelja, a žene tu ulogu zapravo i ne moraju ispunjavati”.⁶⁰ To je još uvek bio slučaj u BiH 2021. godine. Ispitanici su naveli da poslodavci „saosećaju” sa ženama sa invaliditetom i gledaju na njih sa „sažaljenjem”. Ovo takođe ukazuje na rodno zasnovanu diskriminaciju jer implicira da su žene sa invaliditetom u drugačijem položaju od muškaraca sa invaliditetom.⁶¹ Na **Kosovu**, predstavnica OCD je 2018. godine podelila svoje lično iskustvo da nije bila angažovana nakon što se prijavila za nekoliko različitih pozicija. Rekla je i da mali broj oglasa za posao podstiče žene sa različitim sposobnostima da se prijave.⁶² Iako zakon na Kosovu kaže da na svakih 50 zaposlenih najmanje jedan mora biti OSI, ispitanici su naveli da se to u praksi ne primenjuje.⁶³ Predstavnik OCD je spomenuo da je jedan privatni poslodavac čak rekao „da bi [zaposlenicima sa invaliditetom] dao punu platu, samo da ne dođu na posao jer bi narušili imidž [kompanije]”.⁶⁴

Ispitanici u svim zemljama Zapadnog Balkana istakli su da diskriminacija osoba sa invaliditetom utiče na nekoliko aspekata njihovog svakodnevnog života. Na primer, nedostatak pristupnih rampi koje vode do institucija otežava njihov fizički pristup podršci ako dođe do diskriminacije, ali i osujećuje pristup OSI radnim mestima. U **Srbiji** je, na primer, ispitanik primetio da se intervju može zakazati u prostoru koji je

“ Osobe sa invaliditetom nemaju pristup sudu u Bijelom Polju jer nema rampe.

- Sudija, Crna Gora, 2018.

⁵⁹ Okvirni pojam koji uključuje ljude koji se identifikuju izvan rodne binarnosti kao transrodni, transseksualni i bilo koji drugi nebinarni identitet gde se osoba ne identifikuje sa polom koji joj je dodeljen pri rođenju.

⁶⁰ Intervju sa predstavnikom OCD, BiH, novembar 2018.

⁶¹ Marković, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022., na: http://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/05/GenderBasedDiscriminationBiH_Web.pdf.

⁶² Intervju sa predstavnicom HandiKOS-a, Kosovo, oktobar 2018.

⁶³ Banjska i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, MŽK, 2022.

⁶⁴ Ibid.

nedostupan za osobe u invalidskim kolicima. Umjesto da se pridržavaju zakona koji zahteva od poslodavaca s više od 20 zaposlenih da zaposle najmanje jednog OSI, poslodavci su se odlučili za plaćanje kazne.⁶⁵ U **SM** postoji poseban fond za prilagođavanje radnog mesta potrebama OSI, ali se u prošlosti koristio samo mali procenat ovih sredstava.⁶⁶

Na **Kosovu**, podaci koje je Handikos prikupio 2018. godine sugerišu da se žene sa različitim sposobnostima verovatno suočavaju sa više izazova u obezbeđivanju zaposlenja nego muškarci.⁶⁷ Na primer, u regionu Gjakovë/Đakovice, među 668 poznatih OSI radne dobi, samo je 14 (dve žene) zaposleno u opštinskim javnim institucijama, dok su četiri (jedna žena i tri muškarca) zaposlene u OCD, prvenstveno radeći sa OSI.⁶⁸ U 2021. godini, OCD koje rade sa OSI na Kosovu su ukazale na neznatna poboljšanja u zapošljavanju OSI, ali nisu imale podatke koji bi to potkrepili.

Činjenica da je tako mali broj zaposlenih osoba sa invaliditetom može delimično objasniti zašto je nekoliko slučajeva vezanih za rodnu diskriminaciju na radu pokrenuto od strane OSI. Istraživanje nije otkrilo nijedan slučaj zaveden u institucijama koji uključuje diskriminaciju na osnovu roda i sposobnosti.

Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba

Sve zemlje Zapadnog Balkana imaju zakone koji zabranjuju diskriminaciju na osnovu roda, pola i seksualne orijentacije. Međutim, generalno, na Zapadnom Balkanu postoji malo zvaničnih podataka o diskriminaciji LGBTQIA+ osoba na poslu. Na primer, u **Srbiji** je doneta samo jedna sudska odluka koja se odnosi na diskriminaciju na radnom mestu na osnovu seksualne orijentacije, i to još 2009. godine.⁶⁹

Uprkos odsustvu zvaničnih podataka, istraživanja sugerišu da postoji široko rasprostranjena diskriminacija LGBTQIA+ osoba na tržištu rada u zemljama Zapadnog Balkana. U **Srbiji**, 38% LGBTQIA+ osoba koje su učestvovala u istraživanju iz 2018. reklo je da su se u prethodnih pet godina suočile sa diskriminacijom na poslu.⁷⁰ U anketi na **Kosovu** iz 2015. godine, osobama koje se identifikuju kao LGBTQIA+ postavljeno je pitanje „u kojoj oblasti su LGBTI osobe najčešće izložene diskriminaciji?“. Većina ispitanika je spomenula zapošljavanje, obrazovanje i profesionalni razvoj.⁷¹ Godine 2021. predstavnik OCD na Kosovu izjavio je da poslodavci i dalje aktivno diskriminišu LGBTQIA+ osobe, ali su se izveštali da to sakriju.⁷² Dodatni intervjui sa predstavnicima OCD i različitih institucija Zapadnog Balkana

⁶⁵ ILO, Vodič sa primerima dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom: Glasovi sa inkluzivnih radnih mesta u Republici Srbiji [Vodič sa primerima dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom: Glasovi sa inkluzivnih poslova u Republici Srbiji], 2019., na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_735180.pdf i Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

⁶⁶ Intervju sa predstavnikom OCD. Ovo je zasnovano na studiji koju su uradili: Kochoska, E., Shavreski, Z., Jovanova, V., i Lazovski, V., Analiza situacije osoba sa tjelesnim invaliditetom u Republici Makedoniji, 2017., na: <https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2017/11/Analysis-of-the-situacija-of-ljudi-sa-fizičkiinvalidnosti-in-the-Republica-of-Macedonia.pdf>, str. 46. U 2020. godini odobreno je 211 zahtjeva za korištenje posebnog fonda (Zavod za zapošljavanje Severne Makedonije, *Godišnji izveštaj za 2020.*), ali postotak korištenog fonda nije mogao biti identifikovan.

⁶⁷ Istraživanje HandiKOS-a u Gjakovë/Đakovici, Kosovo (intervju MŽK, oktobar 2018.).

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Kurtić, V. Džuvljark: Romska lezbejska egzistencija, Evropski centar za prava Roma, Niš, Srbija, 2013.

⁷⁰ IDEAS Research and Development Center, "Nalazi studije o statusu LGBT+ osoba na tržištu rada", Factsheet 2018. Stopić, J., Tadžić, J., Petković, N., Biti LGBTI u istočnoj Evropi: Izveštaj o zemlji u Srbiji, United Program za razvoj nacija, 2017.

⁷¹ 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%20Balkan%20NDI%20.pdf>.

⁷² Intervju sa predstavnikom OCD, Kosovo, mart 2021.

obavljeni za ovo istraživanje potvrdili su da se na tržištu rada javlja diskriminacija na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije.⁷³

U **BiH** je 44% LGBTQIA+ osoba koje su učestvovala u studiji iz 2021. godine bilo nezaposleno.⁷⁴ Samo 23% je imalo radno iskustvo u svojoj struci; a 16% je radilo u „sivoj ekonomiji“. Štaviše, skoro polovina je tokom razgovora za posao doživela da ih pitaju za njihov lični život: a to su pitanja na koja su smatrali da bi trebalo da lažu da bi dobili posao za koji su se prijavili. LGBTQIA+ osobe koje govore o svojoj seksualnosti ili rodnom identitetu rekle su da su podložne verbalnom zlostavljanju, uceni, fizičkom zlostavljanju i seksualnom uznemiravanju.⁷⁵

Navodno su i neki poslodavci iskoristili pandemiju COVID-19 kao priliku da otpuste LGBTQIA+ zaposlene. Na **Kosovu** je, na primer, predstavnik OCD spomenuo da su pandemija i smanjenje broja zaposlenih iskorišćeni kao razlog za otpuštanje LGBTQIA+ radnika.⁷⁶

OCD i LGBTQIA+ aktivisti u državama Zapadnog Balkana kažu da se svake godine susreću sa nekoliko slučajeva diskriminacije, uključujući otpuštanje i seksualno uznemiravanje. Na primer, u jednom slučaju koji je zabeležio IMPAQ na **Kosovu**, poslodavac u privatnom sektoru je odmah raskinuo ugovor o radu nakon što je saznao da je zaposlenik homoseksualac.⁷⁷ U

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

- Predstavnik OCD, Kosovo, 2018.

BiH, predstavnica OCD je rekla da mnogi ljudi poslodavcima ne otkrivaju svoj rodni identitet ili seksualnost jer se plaše gubitka posla ili suočavanja sa nasiljem.

Diskriminacija pri zapošljavanju se dešavala i kada osoba odluči da progovori o svojoj seksualnosti, odnosno da se „autuje“. Ilustracije radi, gej muškarac u **BiH** podneo je pritužbu zbog diskriminacije na radnom mestu. Kao rezultat toga, otpušten je i verbalno zlostavljan⁷⁸ Ovo je primer „viktimizacije“, otpuštanja ili negativnog postupanja kao reakcija na pritužbu usmerenu na sprovođenje principa jednakog tretmana, koji je zabranjen u svim zemljama ZB. LGBTQIA+ osobe se takođe suočavaju s diskriminacijom u vezi sa rodnim stereotipima na ZB. Na Kosovu, na primer, gej muškarci kažu da se suočavaju sa diskriminacijom pri zapošljavanju, boreći se da dobiju posao kao konobari jer „ljudi koji izgledaju ženstvenije ne odgovaraju stereotipnoj 'muškoj' slici konobara⁷⁹ Ova diskriminacija zasnovana na rodnim stereotipima pogađa muškarce više nego žene, rekli su ispitanici, jer „lezbejke koje izgledaju „muževnije“ lakše mogu da se zaposle kao konobarice od gej muškaraca, jer ih ljudi doživljavaju kao „kul“ i „jake“.⁸⁰ U **BiH** su aktivisti na sličan način primetili da osobe koje se ne pridržavaju rodnih stereotipa mogu biti izložene većem riziku od kršenja radnih prava.

Prijavljena je i diskriminacija trans osoba na poslu i u procesu traženja i apliciranja za posao. U **Albaniji** je uočeno da se trans osobe obično suočavaju sa poteškoćama u pronalaženju posla, za šta je predstavnik OCD rekao da se direktno povezuje sa predrasudama

⁷³ Intervjui sa dva predstavnika LGBTI grupa, Kosovo, oktobar 2018.; IMPAQ International za USAID Kosovo, Procena roda, LGBTI i osoba sa invaliditetom, 2018.; Đan, A., Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Beograd, Kvinna till Kvinna fondacija, 2019., str. 21; Komar, O., Šćepanović, A., Glomazić, M. i Šuković, D., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, str. 26.

⁷⁴ Gačanica, L., *Socio-ekonomski položaj lezbijki, gejeva, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini*, 2021., u: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2021/06/Socio-ekonomski-polozaj-LGBTI-osoba-u-BiH-web.pdf>.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Intervju sa predstavnikom OCD, Kosovo, mart 2021.

⁷⁷ Ovaj slučaj je podnet Inspektoratu rada i IO (u IMPAQ International za USAID Kosovo, str. 39).

⁷⁸ Gačanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, 2022., str. 39.

⁷⁹ IMPAQ International za USAID Kosovo, str. 39.

⁸⁰ Ibid.

i rodno zasnovanom diskriminacijom prema transrodnim osobama u Albaniji.⁸¹ U **Srbiji** se navodno trans žene suočavaju sa dodatnom diskriminacijom, jer se njihova rodna neusaglašenost može primetiti i „pročitati“ po fizičkom izgledu.⁸² U isto vreme, trans muškarci generalno mogu da sakriju svoj trans identitet, te se stoga čini da se suočavaju s manje diskriminacije. Većina trans osoba u Srbiji navodi da se muče sa razgovorima za posao jer moraju da kriju svoj rodni identitet od potencijalnih poslodavaca. Dalje, u Srbiji je primećeno:

Osnovno pravo na dobijanje pravnih dokumenata ostaje prepreka za mnoge trans osobe u Srbiji. Birokratski proces još uvek nije pojednostavio mogućnost promene rodnog identiteta u zvaničnim dokumentima na bilo kojem nivou vlasti. Ovo je problematično jer se radi o specifičnom obliku rodno zasnovane diskriminacije; ako promene roda i imena nisu zakonski priznate, one se ne uklapaju s njihovim percipiranim rodom.

Geten je 2020. godine objavio vodič za tranziciju u Srbiji, uključujući proces promene imena i rodnog identiteta u zakonskim dokumentima. U smernicama, Geten napominje da je proces komplikovan i dugotrajan, te da nedostatak zakonskog priznavanja roda ili dokumentacije koja na adekvatan način odražava njihov rodni izraz i/ili identitet doprinosi visokoj stopi nezaposlenosti u trans zajednicama.⁸³

Dakle, administrativne prepreke tako doprinose poteškoćama za trans osobe koje traže posao.

Kao što sugerše nedostatak institucionalnih podataka, LGBTQIA+ osobe ne prijavljuju rodnu diskriminaciju kada se ona dogodi. Prema jednom predstavniku OCD na **Kosovu**, slabo prijavljivanje je delimično zbog toga što LGBTQIA+ osobe nisu uvek svesne da su diskriminisane zbog svog rodnog identiteta ili seksualne orijentacije.⁸⁴ U **Crnoj Gori**, intervjui sugeršu da LGBTQIA+ osobe ne pokreću zakonske postupke zbog straha i stida.

“

Pre svega, ljudi ne žele da izgube posao. Ekonomska nezavisnost je važna posebno za LGBT osobe.

- Predstavnik OCD, Crna Gora 2018.

Diskriminacija manjinskih etničkih grupa

Intervjui ukazuju da se neke manjinske etničke grupe i dalje suočavaju s diskriminacijom na poslu. Vlada **Srbije** je 2016. godine objavila izveštaj u kojem se priznaje da su Romi jedina etnička manjinska grupa koja je „skoro u potpunosti isključena sa formalnog tržišta rada”.⁸⁵ U međuvremenu, Romkinje se i dalje suočavaju sa dvostrukom diskriminacijom u **Srbiji**; a skoro

“

Romkinja se prijavila za posao u pekari kada je ugledala oglas za posao u kojem je pisalo da pekara traži radnicu. Kada se Romkinja prijavila za posao, direktorka je rekla da više ne traže radnika i da su ga našli. Međutim, oglas je visio na izlogu pekare još dve sedmice nakon incidenta.

-Žena, romska aktivistkinja OCD, Srbija, 2018.

⁸¹ Intervju sa predstavnikom OCD, Albanija, novembar 2018.

⁸² Intervju sa trans* LGBTQIA+ predstavnikom OCD, Srbija, oktobar 2018.

⁸³ Todorović, J. & Lazić, SD, Vodič kroz tranziciju za trans osobe u Srbiji, 2020., na:

https://transserbia.org/images/2020/dokumenta/Vodic_kroz_tranziciju_za_trans_osobe_u_Srbiji.pdf, citirano u Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Kvinna till Kvinna fondacija, 2022., str. 43-44.

⁸⁴ Intervju sa predstavnikom OCD, Kosovo, oktobar 2018.

⁸⁵ Vlada Srbije, Program reformi zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji, 2016., str. 24.

polovina je nezaposlena.⁸⁶ U **Albaniji**, 85% ispitanih Roma smatra zapošljavanje značajnim problemom, a neformalna zaposlenost čini oko 62% ukupne ekonomske aktivnosti Roma.⁸⁷ U **BiH** su navodi da se Romkinje suočavaju s diskriminacijom pri zapošljavanju naveli Veće ministara da usvoji "Plan o smernicama za politike tržišta rada i aktivne mere zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2020. godinu". Taj plan daje smernice u vezi sa politikama tržišta rada i aktivnim merama zapošljavanja koje planiraju državne i entitetske institucije, a kojima su ciljna grupa Romkinje kao posebno ranjiva grupu na tržištu rada.⁸⁸

U 2018. godini, u **SM**, uočeno je da su, iako se diskriminacija prema Romima čini česta, Romi među najređima prijavljivali svoja iskustva. Sudija u **Crnoj Gori** je 2021. godine slično izjavio da „[Romi] bukvalno ne znaju kako da pristupe sudu; još manje znaju svoja prava i kako da ih zaštite. Ovi ljudi su verovatno najviše diskriminirani.”⁸⁹ Ograničena svest o svojim pravima može biti jedan od razloga zašto ljudi iz manjinskih etničkih grupa ne prijavljuju diskriminaciju.

I zaista, kroz ovo istraživanje identifikovano je nekoliko slučajeva koji uključuju diskriminaciju i po osnovu roda i etničke pripadnosti kao zaštićenih osnova. Ispitanica na **Kosovu** je 2018. rekla da je razgovor o rodno zasnovanoj diskriminaciji „laksuz” jer se i muškarci i žene stalno suočavaju sa diskriminacijom zbog svoje etničke pripadnosti. Tako je rekla da diskriminacija po osnovu pola postaje sekundarna u odnosu na etničku diskriminaciju. Ipak, kvalitativni dokazi sugerišu da se Romkinje i dalje suočavaju sa „dvostrukom diskriminacijom” na osnovu i roda i etničke pripadnosti.

Zaključak

Ipak, vrlo mali broj institucija ZB odgovornih za rešavanje rodne diskriminacije u vezi sa radom ima jasne podatke o njenoj rasprostranjenosti. Podaci iz anketa i intervjui dokazuju da je diskriminacija po osnovu roda i dalje rasprostranjena, posebno u zapošljavanju, napredovanju, porodijskom odsustvu i seksualnom uznemiravanju na poslu. Takva diskriminacija posebno pogađa žene. Osim toga, ispitanici su primetili da je verovatnije da će žene ostati na poslu bez ugovora ili da će kontinuirano potpisivati ugovore na određeno vreme nego muškarci. Značajan rodni jaz u platama u svim zemljama ZB ukazuje na nastavak rodno zasnovane diskriminacije žena. Kršenja prava na porodijsko odsustvo su i dalje rasprostranjena, bilo tako što poslodavac prekine radni odnos ili tako što neće produžiti ugovor o radu na određeno vreme kada žena zatrudni. Muškarci su skloni da veruju da bi im poslodavci odobrili plaćeno ili neplaćeno roditeljsko odsustvo. Istovremeno, podaci sugerišu da bi muškarci generalno želeli duže, plaćeno roditeljsko odsustvo. Osobe različitih sposobnosti, manjinske etničke grupe i LGBTQIA+ osobe naizgled oklevaju da prijave diskriminaciju, tako da postoji minimalno informacija o njihovim iskustvima.

⁸⁶ Evropska komisija, Izveštaj Srbije za 2019.

⁸⁷ Qejvanaj, G., „Albanski nacionalni akcioni plan za inkluziju Roma 2016–2020: Studija o programskim dostignućima na pola puta”, 2021., na: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440211036107>.

⁸⁸ Marković, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022., str. 25, 48.

⁸⁹ Intervju sa sudijom višeg suda, Crna Gora, 2021.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU

Ovo poglavlje ispituje znanje, svest i iskustva relevantnih institucija u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom na poslu. Nastoji da razume kako su institucije tretirale takve slučajeve diskriminacije do danas, 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. Poglavlje je organizovano po institucijama, uključujući policiju, tužilaštvo, sudove, Instituciju zaštitnika građana i Inspektorat rada. Zatim se govori o radu sindikata i OCD. Konačno, ovo poglavlje daje pregled celokupnog institucionalnog odgovora na rodnu diskriminaciju na radu s obzirom na relevantni zakonski okvir.

Policija

Policija treba da sprečava, identifikuje i istražuje krivična dela i pojedince za koje se sumnja da su umešani u takva dela, u skladu sa krivičnim zakonima svake države i zakonima o krivičnom postupku. Dakle, policija ima ulogu u rešavanju svih vrsta rodno zasnovane diskriminacije na radu koje se tiču krivičnih dela, kao što su seksualno zlostavljanje na radu ili kršenje ravnopravnosti, uključujući i osobe na vlasti.¹

Policija ne raspolaže podacima o broju i vrsti slučajeva rodno zasnovane diskriminacije koje je tretirala. Ključni izazov je to što njihovi sistemi za upravljanje podacima nisu uspostavljeni na način da raščlanjuju podatke kako bi se utvrdilo da li je krivično delo zasnovano na polu. Na primer, 2018. godine u **Albaniji**, kada su policajci upitani zašto nema takvih podataka, bili su skloni mišljenju da ne postoji takva stvar kao što je diskriminacija, pa tako ni jedan slučaj nije prijavljen. Do 2021. godine, policijski službenici u Albaniji su prepoznali da je nedostatak podataka stalni izazov; smatrajući da ljudi ne prijavljuju seksualno uznemiravanje, na primer, zbog stigmatizacije. Ovo bi moglo ukazivati na to da policijski službenici imaju povećano znanje o oblicima rodno zasnovane diskriminacije koji uključuju krivična dela. Na **Kosovu**, službenici i dalje veruju da rodna diskriminacija obično ne spada u njihove nadležnosti; stoga nisu zapimali takve slučajeve niti ih evidentirali. U **Crnoj Gori**, 2021. godine, policijski službenici napominju da postoji nedostatak poverenja u njihovu instituciju i da joj treba poboljšati imidž, što bi moglo povećati prijavljivanje ovoj instituciji.

Generalno, policajci u **Albaniji**, na **Kosovu** i u **Crnoj Gori** izjavili su da su završili obuku o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti.² Na **Kosovu** su uglavnom bili prilično upućeni u pravni okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju na poslu. Bili su u stanju da identifikuju različite situacije koje predstavljaju rodnu diskriminaciju i poznavali su svoje istražne odgovornosti. Međutim, 2021. godine, intervjuisani policajci su imali tendenciju da ne identifikuju seksualno uznemiravanje kao oblik rodne diskriminacije na Kosovu. To bi moglo ukazivati da je potrebna dodatna obuka na ovu temu. Ipak, izjavljuju da su odlučni da istraže sve prijavljene slučajeve rodne diskriminacije.

S obzirom na nedostatak podataka koje vodi policija, a na osnovu sećanja intervjuisanih policajaca, službenici su se prisetili da su se susreli sa vrlo malo slučajeva rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Na **Kosovu**, 2018. godine, intervjuisani policajci su spomenuli pet slučajeva koji su prvenstveno uključivali seksualno uznemiravanje koje su prijavile žene koje rade u privatnom sektoru. U jednom takvom slučaju, dva brata koji su imali

¹ Za objašnjenje krivičnih djela u državama, vidi [Pravna analiza](#).

² Druge zemlje nisu intervjuisale policiju 2018. ili 2021. godine.

radnju seksualno su napala ženu na poslu. U navedenim slučajevima policija je uglavnom otvarala istrage, a slučajevi su prosleđivani tužilaštvu.

Ukratko, iako se čini da policija poznaje pravni okvir, možda neće uvek smatrati da je rodno zasnovana diskriminacija relevantna za njihove odgovornosti. Zaista, seksualno uznemiravanje je među retkim takvim krivičnim delima kojima bi policija mogla da se bavi. Ipak, prijavljivanje ovog oblika rodno zasnovane diskriminacije na poslu ostaje retko u celom regionu, kao što je ranije razmatrano u ovom izveštaju. Stoga je teško proceniti postupanje policije prema ovakvim slučajevima, s obzirom da je posturala u tako malo slučajeva.

Tužilaštvo

Generalno, kada diskriminacija predstavlja krivično delo, tužilac može pokrenuti krivični postupak ako postoji bilo kakva indicija da je počinjeno krivično delo. Policija, javna ustanova, privatna ustanova, mediji ili građanin mogu obavestiti tužilaštvo ako smatraju da je počinjeno krivično delo.

Ni u **Albaniji** ni na **Kosovu** tužilaštvo nije zavelo nijedan slučaj rodno zasnovane diskriminacije. Opet, ključni izazov je bila činjenica da podaci nisu raščlanjeni na način koji bi razjasnio da li je zločin bio rodno zasnovan. Tužioci intervjuisani u **Albaniji** nisu imali iskustva u procesuiranju slučajeva vezanih za rodnu diskriminaciju na radu. Napomenuli su da im je potrebna specijalizovanija obuka o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Jedina dva potencijalna slučaja pomenuta tokom intervjua sa tužiocima na **Kosovu**, 2018. godine, odnosila su se na seksualno uznemiravanje. Na primer, tužioci su spomenuli slučaj koji je uključivao krivično delo muškog poslodavca koji je uznemiravao zaposlenu.³

Tužioci su uglavnom imali značajno znanje u vezi sa pravnim okvirom, ali im je nedostajalo detaljno znanje o zakonima koji štite ljude od rodne diskriminacije. „Nisam baš upoznat sa ovim pitanjem“, rekao je kosovski tužilac, što ilustruje ovaj trend koji se ponavlja.⁴ Neki tužioci nisu verovali da rodno zasnovana diskriminacija može uopšte postojati. „Nisam ni sam čuo, niti su mi kolege pričale za bilo koji slučaj [...] pa zato takvih slučajeva nema“, naveo je tužilac.⁵ Nasuprot tome, drugi tužioci su priznali da diskriminacija na osnovu pola postoji, iako nisu imali nijedan slučaj. Jedna od intervjuisanih tužiteljki 2021. godine nije znala da je jedna od njenih odgovornosti procesuiranje slučajeva seksualnog uznemiravanja. Odlučno je rekla da to nije pod njenom nadležnošću sve dok nije proverila i otkrila da jeste.⁶

Opšti nedostatak prijavljenih slučajeva značio je da tužioci još uvek imaju vrlo malo ili nimalo iskustva sa slučajevima koji uključuju navode o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Stoga se njihovi kapaciteti u tretiranju ovakvih slučajeva nisu mogli proceniti. Ni **Albanija** ni **Kosovo** još uvek nemaju tužioce specijalizovane za tretiranje zločina u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom.

Krivični i građanski sudovi

Generalno, sudovi na ZB ne prikupljaju i ne razvrstavaju podatke po rodu tužioca i tuženog. U vezi sa krivičnim postupcima, predmeti se obično vode prema vrsti navodnog krivičnog dela, prema definicijama krivičnog zakona. S obzirom da rodno zasnovana diskriminacija nije eksplicitno definisana kao posebno krivično delo, navodna dela koja uključuju takvu diskriminaciju nisu ni eksplicitno evidentirana. Niti se elektronskim putem evidentira mesto gde se zločin dogodio, što otežava utvrđivanje broja sudskih predmeta koji uključuju rodnu diskriminaciju na poslu.

³ Intervju sa tužiocem, Kosovo, novembar 2018.

⁴ Intervju sa tužiocem, Kosovo, decembar 2018.

⁵ Intervju sa tužiteljkom, Kosovo, decembar 2018.

⁶ Intervju sa tužiteljkom, Kosovo, mart 2021.

Slični izazovi postoje u vođenju evidencije o građanskim postupcima. Ilustrativno, u odgovoru na zahtev za zvanične informacije u **Crnoj Gori**, sudovi su rekli da će za proizvodnju takve statistike morati pregledati sudske registre, otvoriti svaki predmet koji se odnosi na radne sporove i identifikovati koji predmeti uključuju tužbe koje su podnele žene.⁷ Isto su ponovile i sudije na Kosovu 2021. godine koje su navele da će morati da prođu kroz sve predmete pojedinačno kako bi pružile podatke razvrstane po polu. S obzirom da sudovi imaju mnogo parničnih predmeta godišnje, bilo je praktično nemoguće da daju tražene informacije. Slični problemi su postojali i u drugim sudovima na ZB.

Samo pojedini predstavnici sudova iz **Crne Gore** i **BiH** rekli su da su prošli obuku o rodno zasnovanoj diskriminaciji. U Crnoj Gori smatraju da je potrebno više takvih obuka. U **Srbiji**, intervjuisane sudije su izjavile da pravosuđu generalno nedostaje odgovarajuća obuka o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Nedostatak obuke primećen je i u drugim zemljama ZB.

Podaci iz intervjua i anketa pokazuju da je nekoliko slučajeva diskriminacije prijavljeno sudovima. Pregledom sudskih odluka u Srbiji utvrđeno je da samo jedan podnet slučaj diskriminacije uključuje elemente rodno zasnovane diskriminacije. U ovom slučaju, sudija je odbacio tužbu, ne smatrajući da se radi o rodnoj diskriminaciji.⁸

Među retkim slučajevima koji se spominju širom ZB, kršenja prava žena na porodijsko odsustvo i seksualno uznemiravanje čine se među najčešćim. U **SM** u 2018. godini objavljen je samo jedan sudski postupak u kojem je sud proglasio poslodavca krivim za diskriminaciju u vezi sa trudnoćom; podnositeljka predstavke je otpuštena sa posla kada je poslodavac saznao za njenu trudnoću.⁹ U 2021. godini, samo jedna intervjuisana sutkinja se prisetila dva predmeta koja su vođena pre više od deset godina, oba sa presudom u korist optuženih.¹⁰ S obzirom na to da se malo predmeta iznese na sud, može biti obeshrabrujuće ako se u retcima koji dospeju do suda presudi u korist okrivljenog. Sudija u **SM** je takođe spomenuo da svedočenja svedoka koja su u suprotnosti sa dokazima podnosioca predstavke mogu biti posledica straha kolega da će izgubiti posao, što bi moglo otežati procesuiranje slučajeva.¹¹

U **Crnoj Gori** je 2021. godine bilo evidentno da neki predmeti koji imaju jasne elemente rodno zasnovane diskriminacije nisu procesuirani kao takvi. Sudija višeg suda je rekao: „Nisam imao slučaj diskriminacije. Imao sam jedan slučaj kada je traženo poništenje odluke o raskidu ugovora o radu, a razlog je bio što je tužilja bila na bolovanju zbog trudnoće“. Anketar je odgovorio: „Znači, žena je diskriminisana jer je bila trudna?“ Sudija je odgovorio: „Nismo išli u tom pravcu. Odlučivali smo da li je odluka o raskidu bila zakonita.“¹² U svim zemljama ZB postoji zakonska zabrana otpuštanja radnice od početka trudnoće do kraja porodijskog odsustva, osim u izuzetnim okolnostima. Usklađena je praksa Suda pravde EU da, kako otpuštanje radnice zbog trudnoće ili suštinski zbog trudnoće može uticati samo na

“ Nisam pohađala nikakvu obuku u vezi sa rodnuom diskriminacijom. Zaista bih volela da vidim šta predavači imaju da kažu po ovom pitanju. Čula sam kad sudija više na daktilografe da se to smatra mobingom ili tako nešto. Čujte me: ako neko pogreši, neko treba da reaguje. Mada, nije od velike važnosti ko je pogrešio.

- Sudija, anonimno, BiH, 2021.

⁷ Komar, O. i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, str. 39.

⁸ Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

⁹ Leshoska, V., Ilikj, S., Kotevska, B., Bashevskaja, M., Maleski, B., Maleska, T., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Severnoj Makedoniji, Skoplje, Reaktor, 2019.

¹⁰ Leshoska i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Severnoj Makedoniji, Reaktor – Istraživanje na delu, 2022.

¹¹ Ibid.

¹² Komar, O., i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2022.

žene, takvo otpuštanje predstavlja direktnu diskriminaciju po osnovu pola.¹³ Zabrinjava to što se čini da sudija nije mogao da identifikuje ovo kao problem pri utvrđivanju da li je raskid bio zakonit.

Primer slučaja 8. Pristup pravdi i rodno zasnovana diskriminacijau Crnoj Gori

Tužilja je navela da ju je poslodavac diskriminisao tako što joj nije ponudio ugovor na neodređeno vreme kada se vratila sa porodijskog odsustva, već je takav ugovor ponudio samo svom kolegi, muškarcu. Nadalje, navela je da je primala manju platu od svog kolege koji ima istu funkciju. Osnovni sud je odlučio u korist tužilje, zasnivajući svoju odluku na Konvenciji MOR-a C183, o zaštiti materinstva. Na osnovu ovoga, sud je utvrdio da je poslodavac postupio upravo onako kako je tužilac tvrdio; sud je utvrdio da je tužilja bila tretirana kao teret od strane poslodavca jer je postala roditelj. Osnovni sud je presudio da poslodavac tužilju mora da zaposli na neodređeno vreme i isplati joj naknadu zbog diskriminacije u platama, te da će presuda biti objavljena u medijima.

Kada je poslodavac uložio žalbu Višem sudu, presuda Osnovnog suda je ukinuta. Tužbeni zahtev je samo delimično usvojen, a tužilji je priznata samo naknada za nejednaku platu. Svaka od ostalih odluka Osnovnog suda je poništena. Stoga je Viši sud odlučio da nije bilo diskriminacije u pogledu uslova ugovora.

Nakon ove presude, tužilac je podneo tužbu Vrhovnom sudu. Vrhovni sud je pak presudio u korist tužilje. Vrhovni sud je svoju odluku zasnovao na nekoliko konvencija, uključujući i konvenciju na kojoj je Osnovni sud zasnovao svoju odluku. Tužilji je ponovo dodeljen ugovor na neodređeno vreme i naknada plate zbog diskriminacije.¹⁴

Generalno, nekoliko sudija koji su tretirali slučajeve rodne diskriminacije reklo je da su pravilno sudili u datim predmetima. Na primer, 2018. godine, sudija na **Kosovu** je pomenuo slučaj da je jedno javno preduzeće otpustilo trudnicu, iako je imala ugovor do 2021. godine.¹⁵ Ovim činom prekršen je Zakon o radu. Zbog toga je sudija kaznio kompaniju novčano i tražio da ženi nadoknadi neisplaćenu platu od trenutka kada su joj raskinuli ugovor. Međutim, okrivljeni je uložio žalbu, a predmet ostaje na Apelacionom sudu. Ovaj primer ilustruje trend koji se ponavlja u regionu: sudski postupci, uključujući i žalbeni proces, obično traju dugo. Praćenje nekoliko slučajeva na Kosovu je na sličan način pokazalo velika kašnjenja u tretiranju slučajeva:

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 tužilja nije prisustvovala; njen advokat takođe nije bio ovlašćen da je zastupa. Sud je smatrao da je predmet povučen od strane tužilje i stoga je odbacio predmet.¹⁶

¹³ Predmet C-394-96 Brown protiv Rentokil Initial UK Limited; Slučaj C-177/88 Dekker v Stichting Vormingscentrum za Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus.

¹⁴ Sindikat medija Crne Gore, Jednakost kroz pravdu: Slučajevi diskriminacije žena u vezi sa radom, 2021., na: <https://sindikatomedija.me/en/publications/equality-through-justice-cases-of-discrimination-against-women-in-connection-with-work/>.

¹⁵ Intervju sa sudijom, Kosovo, novembar 2018.

¹⁶ Banjska i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, MŽK, str. 72, 2022.

Još jedan praćeni predmet prvobitno je podnesen pred Osnovnim sudom u Prištini 2012. godine, ali je prvo ročište održano tek 2017. godine.¹⁷ Predstavnik OCD na **Kosovu** rekao je da sudovi odugovlače slučajeve ove prirode i da se predmeti „ne shvataju ozbiljno”.¹⁸ Slučajevi radnih sporova treba da se tretiraju prioritarno na Kosovu; međutim, čini se da se odugovlače godinama.

U **BiH** su predmeti vezani za radne sporove ponekad trajali više od tri godine.¹⁹ Slično, predstavnik Ustanove zaštitnika građana u **SM** je rekao: „Sudski proces za diskriminaciju je dug i skup i one [žrtve] nemaju poverenja u sudski sistem i obično nemaju finansijska sredstva da se obrate sudu”. To što su postupci predugi, što traju po nekoliko godina, bila je česta tema među ispitanicima u BiH.²⁰ Nepoverenje u sudove je spomenuto i u **Albaniji**: „Neki od glavnih razloga za neprijavljivanje slučajeva diskriminacije su: nedostatak poverenja u pravosuđe, javno mnjenje i nedostatak informacija.”²¹ Ispitanici širom ZB banke primetili su da dugotrajni i skupi postupci verovatno odvraćaju žene od prijavljivanja kršenja prava, posebno zato što im može biti teško da u međuvremenu osiguraju sredstva za život dok sudovi ne reše slučajeve.

Primer slučaja 9. Spor pristup pravdi u Crnoj Gori

Žena je imala ugovor na neodređeno. Nadređeni ju je pozvao da izađu. Kada je odbila, poslodavac je protiv nje pokrenuo disciplinski postupak navodeći da je prekršila radne obaveze iz članova 13. i 124. Zakona o radu. Ova odluka nije sadržavala nikakav opis razloga za pokretanje disciplinskog postupka niti vremenskog okvira kada je došlo do navodne povrede. Nisu postojali dokazi da je ovo rešenje, kao ni sledeća prijava za disciplinsko ročište, dostavljeno zaposlenom, iako je poslodavac bio dužan da obavesti zaposlenog o ovoj odluci. Organ nadležan za vođenje disciplinske rasprave takođe nije obavestio podnosioca predstavke. Ni ženi ni njenom advokatu nije bilo dozvoljeno da postavljaju pitanja poslodavcu. Odluka poslodavca je sadržavala nezakonitosti jer je navedeno da je donesena na dan održavanja glavne rasprave, ali u zapisniku o glavnoj raspravi nije navedeno da je predmet okončan. Ipak, žena je proglašena krivom za kršenje radnih obaveza; Odluka se odnosi na tač. 1. i 2. člana 123. Zakona o radu, iako taj član ne sadrži relevantne obaveze.

Kako nije postojao dokaz da je zaposlena počinila povredu dužnosti, njen advokat je uložio pritužbu tražeći poništenje rešenja. Postupak je vođen pred Osnovnim sudom i tužbeni zahtev zaposlene je usvojen. Međutim, okrivljeni se žalio na presudu, a Viši sud je vratio predmet na ponovno suđenje. Centar za prava žena, koji je pružio pravnu pomoć ženi, poslao je dopis Vrhovnom sudu u kojem se ističe neusklađena pravna praksa u sličnim slučajevima. Nakon odbijanja ovog dopisa, Centar za prava žena je podneo ustavnu žalbu. Odluka Ustavnog suda ostala je na čekanju do aprila 2022. godine. Postupak je počeo 23. marta 2017. Ovaj slučaj ilustruje dugotrajne i komplikovane procedure koje bi osoba trebalo da preduzme da bi došla do pravde u situaciji kršenja radnih prava.²²

Čini se da nedostatak sudske prakse i dalje utiče na znanje sudija u vezi sa relevantnim pravnim okvirom. Generalno, sudije znaju svoje odgovornosti i nadležnosti. Međutim, na **Kosovu**, na primer, okrivljavanje žrtava može da ometa pristup pravdi za žene. U jednom slučaju koji se odnosio na seksualno uznemiravanje, kosovski sudija se prisetio kako je advokat

¹⁷ G. Hashani & Reznici, 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].

¹⁸ Intervju sa ženom, predstavnikom OCD, Kosovo, novembar 2018.

¹⁹ Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški sabor građana, 2022.

²⁰ Intervju sa predstavnicima OCD, sindikata i Inspektorata rada, BiH, septembar – decembar 2018.

²¹ Arcimandriti i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022.

²² Slučaj detaljno opisan od strane Centra za ženska prava, prepiska sa MŽK-om, maj 2022.

počinioca davao seksističke i uvredljive komentare, navodeći da je žrtva „to tražila”.²³ Sudija je navodnog izvršioca, direktora javnog preduzeća, kaznio novčanom kaznom od samo 600 evra. Druga sudinica koja je intervjuisana o ovom slučaju smatrala je da je presuda njenog kolege neprikladna i rekla da postoji pravni osnov za veću kaznu. Tužilaštvo je ponovo pokrenulo postupak pred Apelacionim sudom.

Sve u svemu, iako sudije mogu poznavati pravni okvir, nedostatak sudske prakse, duge procedure i prisustvo okrivljavanja žrtava mogu ometati pristup pravdi u predmetima rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom.

Posredovanje

Većina zemalja predviđa moguću medijaciju, kao i druge vidove alternativnog razrešavanja sporova (ARS), što nudi mogućnost efikasnijeg i bržeg rešavanja problema diskriminacije nego putem suda.²⁴ U **SM**, postoji Odbor koji može pružiti mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova.²⁵ U pojedinačnim slučajevima, arbitar može doneti odluku u slučajevima koji uključuju raskid ugovora o radu i neisplaćene plate. U kolektivnim sporovima, Odbor izdaje preporuku.²⁶

Slično, u **Crnoj Gori** Agencija za mirno rešavanje radnih sporova nastoji da reši radne sporove van suda. Budući da je fleksibilnija, brža i jeftinija, njen rad može biti efikasniji od sudskih procesa. Od septembra 2010. godine primljeno je 36 prijava u vezi sa zabranom zlostavljanja na radu („mobing”), uključujući 14 od strane žena i 22 od strane muškaraca. Međutim, nisu imali slučajeve rodne diskriminacije na poslu. Arbitri Agencije prošli su nekoliko obuka, ali nijedna se nije bavila rodno zasnovanom diskriminacijom na poslu.

Primer slučaja 10. Medijacija rešava slučaj vezan za COVID-19 u Crnoj Gori

Poslodavac je otpustio zaposlenu SMS porukom dok je bila u izolaciji nakon rezultata koji je pokazao da je pozitivna na COVID-19, što nije u skladu sa Zakonom o radu. Dobila je pravnu podršku od Sindikata medija Crne Gore (SMCG). Pokrenut je postupak sa Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. Kada je njen bivši poslodavac otkrio da zaposlenica dobija pravnu pomoć, i poslodavac je našao pravnog savetnika. Nagađa se da je na ovom sastanku jasno stavljeno do znanja da bivši poslodavac treba da ispoštuje postupak jer nije imao zakonski osnov da radnici raskine ugovor. Postupak je potom tekao ekspeditivno, a stranke su postigle sporazum u korist bivše radnice.²⁷

²³ Intervju sa ženom sudijom, Kosovo, oktobar 2018. MŽK je takođe pronašla dokaze o okrivljavanju žrtava u svojim drugim istraživanjima, posebno vezanim za seksualno nasilje: Seksualno uznemiravanje na Kosovu, 2016, i Berisha, A., Farnsworth, N., Hoti, D. ., Od reči do dela? Praćenje institucionalnog odgovora na rodno zasnovano nasilje na Kosovu, Priština, Ženska mreža Kosova, 2017., na:

<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>.

²⁴ Ovo nije detaljno ispitano u svim zemljama i moglo bi biti područje za dalja istraživanja.

²⁵ Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (Službeni list R. Makedonije, br: 87/2007, 27/2014, 102/2014, 30/2016).

²⁶ Ibid.

²⁷ Zarić, D. & I. Mihajlović za Sindikat medija Crne Gore, *Jednakost kroz pravdu: Slučajevi diskriminacije žena u vezi s poslom*, 2021.

Primer slučaja 11. Medijacija u Crnoj Gori ometana jurisdikcijom

U martu 2020. godine žena je imala prepirku na poslu. Pretrpela je verbalno zlostavljanje, strah od fizičkog zlostavljanja i ponižavanje od strane poslodavca, te je na licu mesta dobila i otkaz. Zaposlena je otišla u OCD koja pruža besplatnu pravnu pomoć. SMCG joj je u početku pomogao pisanjem pisama njenom bivšem poslodavcu. Više institucija je izjavilo da nisu u mogućnosti da zaštite bivšu zaposlenu jer je radila u stranoj kompaniji. Bivša radnica je tražila nagodbu preko Agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Ovaj postupak je brzo obustavljen jer poslodavac nije dao saglasnost za postupak. Dok crnogorski Zakon o radu nalaže poslodavcima da učestvuju u procesu pred Agencijom, čini se da je ovde nadležna strana kompanija. Bivša radnica je tada pokrenula postupak pred sudovima; slučaj je i dalje u toku u 2021. godini.²⁸

Slučaj je privukao pažnju sindikata i pravnih stručnjaka jer institucije tobože nisu mogle reagovati da zaštite zaposlene jer je umešana strana kompanija. Zaposlena se, uz podršku pravnog savetnika, obratila Ministarstvu spoljnih poslova, ali Ministarstvo nije dalo odgovor ni nakon nekoliko dopisa, uključujući i one koje je uputila Uprava za inspeksijske poslove. Kako zaposlena nije mogla pristupiti pravdi i zaštititi svoja prava preko Agencije za mirno rešavanje sporova jer je postupak obustavljen kada je poslodavac odbio da prihvati mirenje, zaposlena je pokrenula sudski postupak pred nadležnim sudom sa advokatom. Dok su postupci pred sudovima bili u toku, korisnica je našla novi posao.²⁹

Ovaj slučaj je pomogao TUMM uz podršku akcije „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“.

Ova dva slučaja objašnjavaju ulogu koju Agencija za mirno rešavanje radnih sporova može imati. Oba slučaja su se odnosila na navode o nezakonitom prestanku radnog odnosa.

U **BiH**, u **RS** Javna agencija za mirno rešavanje radnih sporova Banja Luka treba da mirno rešava individualne i kolektivne radne sporove, uključujući i one vezane za različite oblike diskriminacije.³⁰ Besplatno donosi izvršne odluke. Podaci za period 2018-2020. pokazuju da je agencija primila 2.093 pritužbe; međutim, nijedan od ovih slučajeva se ne odnosi na diskriminaciju. Agencija je navela da podatke ne razvrstava po polu niti se bavi bilo kojim oblikom rodno zasnovane diskriminacije, već ih upućuje na sud.³¹ U **FBiH** je 2021. godine usvojen zakon koji predviđa slično mirno rešavanje sporova. Novi zakon predviđa da stranke snose svoje troškove u postupku mirenja ili arbitraže, osim troškova medijatora ili arbitara sa liste koju utvrđuje Ministarstvo rada i socijalne politike.³² **DB** nema takvu instituciju.³³

U **Srbiji** je Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova specijalizovana za rešavanje sporova u vezi sa zakonom o radu. Agencija se upušta u sporazumno rešavanje između strana koje su imale radne sporove. Postupci pred agencijom zavise od volje obje strane da se uključe u rešavanje spora. Ako postoje slučajevi diskriminacije ili (seksualnog) uznemiravanja, onda za pokretanje postupka nije potreban pristanak navodnog počinitelja. Kako je predstavnik Agencije naveo:

²⁸ Zarić, D. & I. Mihajlović za Sindikat medija Crne Gore, *Jednakost kroz pravdu: Slučajevi diskriminacije žena u vezi s poslom*, 2021.

²⁹ Komar, O., Mihailović, I., Raičević, M., Pejović Eraković, M., Mašanović, B., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2022., str. 69.

³⁰ Zakon o mirnom rešavanju sporova i Zakon o radu RS (Službeni glasnik Republike Srpske“ br.91/2016).

³¹ Gačanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, 2019., str. 68.

³² *Nacrt zakona o mirnom rešavanju radnih sporova u FBiH*, na adresi:

<https://javnarasprava.blob.core.windows.net/content/LawText/FM6E8S89.pdf> poslednji put pristupljeno 14. januara 2019.

³³ Međutim, izmenjeni Zakon o radu DB-a iz 2019. predviđa uspostavljanje Mirovnog saveta sa ovlašćenjem da sprovodi pomirenje.

Najveći izazov u sporovima o diskriminaciji pred Agencijom, osim pribavljanja saglasnosti poslodavca za mirno rešavanje, jeste praćenje da li se poslodavac pridržava odluke da ubuduće ne vrši diskriminaciju. Ove vrste sporova obično traju duže od drugih, „materijalnih“ sporova s obzirom na osetljivu temu, i obično zahtevaju saslušanje svedoka, što traje duže, dok su materijalni dokazi ređi. Sporovi zbog diskriminacije se, međutim, obično rešavaju u predviđenom roku od 30 dana.³⁴

U periodu od 2018. do 2020. godine Agencija je obrađivala 3.868 predmeta, od kojih su 2.066 podnele žene. Njih 17 se odnosilo na diskriminaciju, od čega su 10 podnele žene; a 82 su se odnosila na mobing, od čega su 55 prijavile žene.³⁵

Državni pružaoci pravne pomoći

Pored organizacija civilnog društva u ZB koje pružaju pravnu pomoć, u nekim zemljama pravnu pomoć pružaju i institucije. U **BiH** nekoliko javnih institucija pruža besplatnu pravnu pomoć, iako ona nije univerzalno dostupna u celoj zemlji.³⁶ U 2018. je sedam takvih institucija dostavilo podatke, dok je 2021. odgovorilo samo pet, ali nijedna nije imala slučajeve rodno zasnovane diskriminacije pri zapošljavanju. Ni pružaoci pravne pomoći na **Kosovu** nisu tretirali takve slučajeve. Kako

“ Većinom su [slučajevi] bile disciplinske mere, koje su se uglavnom odnosile na nedolično ponašanje, poput ogovaranja žargonskim rečnikom ili upotrebe neprimerenog jezika. Radnje nisu bile protiv menadžera; svi su bili kolege. Nisam imao nijednu pritužbu na diskriminaciju na osnovu pola ili seksualne orijentacije u poslednjih 10-11 godina.

- Intervju sa kancelarijom za besplatnu pravnu pomoć, BiH, 2021.

pravna pomoć obično služi osobama koje se kvalifikuju kao deprivilegovane (**BiH, Kosovo**), zaposlene osobe ne mogu dobiti podršku.³⁷ U **Crnoj Gori**, pružaoci besplatne pravne pomoći nisu obučeni za zastupanje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.³⁸ U **BiH**, pružaoci besplatne pravne pomoći ističu da im nedostaju kapaciteti za zaštitu od diskriminacije te su skloni da takve slučajeve upućuju Ombudsmanu.³⁹

U **SM** je u oktobru 2019. godine stupio na snagu novi zakon o besplatnoj pravnoj pomoći koji omogućava finansiranje ovlašćenih udruženja za pružanje pravne pomoći putem grantova Ministarstva pravde. Iako je novi zakon manje restriktivan, lica koja primaju sekundarnu pravnu pomoć i dalje moraju ispunjavati zakonom definisane uslove, a koji se odnose na prihode i vlasništvo nad imovinom. Zakon je bio ključan za ovlašćivanje organizacija civilnog društva koje pružaju pravnu pomoć u odbrani prava radnika, posebno usred pandemije

³⁴ Citirano u Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

³⁵ Ibid.

³⁶ Tu spadaju: Centar za pružanje besplatne pravne pomoći RS, Ured za pravnu pomoć DB-a, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Tuzla, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Zenica, Zavod za besplatnu pravnu pomoć Posavskog kantona, Područni ured u Odžaku, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Besplatna pravna pomoć Široki Brijeg, Zavod za besplatnu pravnu pomoć Kantona Sarajevo, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Bihać i Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Goražde (Gačanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, 2018.).

³⁷ Gačanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, 2018., str. 67.

³⁸ OCD prema zakonu nisu uvrštene na spisak pružalaca besplatne pravne pomoći. Samo Centar za prava žena pruža besplatnu pravnu pomoć osobama koje su pretrpele diskriminaciju po osnovu pola, ali se oslanja na strana sredstva.

³⁹ Gačanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, 2018., str. 68 i prepiska sa HCA, 2022.

COVID-19.⁴⁰ OCD su se brzo prilagodile situaciji, pružajući pravnu pomoć usred teških kršenja radnih prava, posebno tokom prve dve nedelje nakon proglašenja vanrednog stanja. Radnici su verovali i stoga često prijavljivali kršenja njihovih radnih prava direktno OCD koje su pružale besplatnu pravnu pomoć i koje su im potom pomagale.

U zaključku, pravna pomoć može biti od suštinskog značaja za pružanje podrške žrtvama rodno zasnovane diskriminacije u pristupu pravdi. Međutim, strogi kriterijumi za kvalifikovanje za pravnu pomoć u nekoliko zemalja ZB sprečavaju ugrožene i marginalizovane žene da dođu do te podrške. Osim toga, pružaoci pravne pomoći možda nemaju dovoljno znanja i obuke o tome kako postupati u takvim slučajevima. Čini se da pružaoci pravne pomoći iz institucija imaju minimalno iskustvo u pružanju pravne pomoći u slučajevima rodne diskriminacije na radu. U međuvremenu, kao što je objašnjeno u kasnijem odeljku, OCD takođe pružaju pravnu pomoć, a ugovaranje njihovih stručnih usluga od strane vlade, kao što je u SM, služi kao najbolja praksa koju druge zemlje Zapadnog Balkana mogu razmotriti da slede.

Inspektorat rada

Znanja predstavnika inspekcije rada su se razlikovala u zemljama ZB. U **BiH, Crnoj Gori** i na **Kosovu**, imaju tendenciju da manje znaju o zakonima koji se odnose na rodnu ravnopravnost i diskriminaciju. U **BiH** su mnogi inspektori rada odbili ili nisu odgovorili na zahteve za razgovore, tako da su bile dostupne ograničene informacije na osnovu kojih bi se mogli izvući zaključci o njihovoj svesti, stavovima i iskustvima u tretiranju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije. Odgovor koji se ponavljao među inspektorima rada jeste da je diskriminacija izvan njihove nadležnosti, jer je njihov rad zasnovan na zakonima o radu, a ne na ZZD-u.⁴¹ Državna inspekcija rada u **SM** takođe je izrazila zabrinutost u vezi sa obimom njihovih odgovornosti i poteškoćama u dokazivanju rodno zasnovane diskriminacije na radu. U 2021. godini, intervjuisani inspektori rada bili su donekle upućeni u pravni okvir, iako su uglavnom zanemarivali Zakon o zabrani diskriminacije kao važeći zakon po ovom pitanju. Jedan inspektor je čak naveo da ne postoji zakonski okvir koji posebno štiti ljude od rodne diskriminacije. Više inspektora je reklo da imaju poteškoća da razlikuju rodnu diskriminaciju od drugih povreda radnih prava uopšte. Inspektori su, kao i 2018. godine, naveli da imaju poteškoća u dokazivanju rodno zasnovane diskriminacije.⁴²

Činilo se da su inspektori u **Albaniji** svesniji zakonskog okvira, posebno nakon obuke koju su od 2018. godine organizovali Komesar za zaštitu od diskriminacije i GADC. U međuvremenu, 2021. godine primetili su da je, iako je pravni okvir završen, implementacija nedovoljna. Intervjui su pokazali da bi inspektori imali koristi i od dalje obuke o rodno zasnovanoj diskriminaciji i postojećem zakonskom okviru. Prema statistici ove institucije, inspektori su od 2018. godine do danas vodili devet slučajeva rodne diskriminacije.⁴³

Na **Kosovu**, 2018. godine, inspektori rada su imali tendenciju da ne smatraju rodno zasnovanu diskriminaciju prioritetom, napominjući da moraju da se bave mnogim drugim slučajevima. Izjave pojedinih inspektora su dosledno upućivale na nedovoljno znanje o postupanju u slučajevima. Na primer, jedan inspektor je naveo da ponekad pojava radnica može biti razlog seksualnog uznemiravanja. "Ženska odeća može biti seksualna provokacija za muške kolege", rekao je.⁴⁴ Ovakvi komentari ukazuju na prisustvo okrivljavanja žrtava. Štaviše, 2021. godine jedan inspektor je izjavio da veruje da su muškarci više diskriminisani

⁴⁰ Leshoska i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Sjevernoj Makedoniji, Reaktor – Istraživanje na djelu, 2022.

⁴¹ Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022, str. 69.

⁴² Leshoska i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Severnoj Makedoniji, Reaktor – Istraživanje na delu, 2022.

⁴³ Arcimandriti i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022.

⁴⁴ Intervju sa inspektorom rada, Kosovo, novembar 2018.

nego žene. „Zato što, nažalost, žene pronalaze alternativne načine i zavode [poslodavce] kako bi dobile neka prava”.⁴⁵ On je implicirao da žene zavode svoje nadređene kako bi izvukle unapređenje. Kada je žrtva višestrukih oblika rodno zasnovane diskriminacije (tj. seksualno uznemiravanje, diskriminacija u napredovanju) kontaktirala dotičnog inspektora, on ju je samo uputio policiji i tužiocu. Ovo odražava nedostatak znanja i svesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji i načinu rešavanja slučajeva. Druge institucije su zabeležile neadekvatno proveravanje slučajeva diskriminacije, kršenje poverljivosti i nejasno izveštavanje o inspekcijskim slučajevima. „Njihovi izveštaji su nejasni i ostavljaju prostor za različita tumačenja”, naveo je tužilac. To otežava „drugim institucijama da donesu presudu”.⁴⁶ Osim toga, mali broj inspektora nastavlja da otežava rad. Inspektori smatraju da bi veći broj inspektora rada doprineo efikasnijoj inspekciji slučajeva diskriminacije. Neki su također primetili nedostatak odgovarajućih vozila za inspekcije i potrebu za obukom kako bi se oni bolje kvalifikovali za inspekciju određenih sektora zapošljavanja.

U **Srbiji** je 2017. i 2018. godine Poverenik organizovao obuku za inspektore rada na temu „Primena propisa protiv diskriminacije”. I pored toga, odgovori ispitanika iz drugih institucija u 2018. godini sugerišu niske kapacitete u ovoj instituciji, što ometa njihovu efikasnost u zaštiti prava radnika. Kako je jedan predstavnik OCD izjavio:

Inspektori imaju svoje kontrolne posete kompanijama, fabrikama i drugim radnim mestima. Ove posete moraju biti nenajavljene. Međutim, to nije slučaj. Svi znaju kada će poseta biti, što omogućava direktorima i menadžerima da se unapred pripreme i stvore uslove za rad koji su usklađeni sa pravima radnika. Ako se neko usprotivi takvom načinu postupanja, ta osoba će snositi posledice, obično u smislu gubitka posla.⁴⁷

Ova institucija je 2021. godine odbila zahteve za intervju. Stoga se ne mogu davati izjave o njihovom znanju, svesti ili da li su se oni povećali nakon gore navedene obuke. Međutim, njihovi godišnji izveštaji pokazuju da je njihovoj instituciji podneseno 40 zahteva koji su se odnosili na zlostavljanje na radu u 2019. godini.⁴⁸ Zvanični odgovori na

“

Nije dobra situacija sa Inspekcijom rada. Ima dosta korupcije. Štaviše, nedostaju im ljudski kapaciteti i stoga nisu u stanju da rade svoj posao kako treba. Ljudi koji tamo rade takođe nemaju dovoljno znanja koja su potrebna da bi se pozabavili pitanjima vezanim za rodnu diskriminaciju.

- Predstavnica OCD, Srbija, 2018.

zahteve o podacima koje je primila otprilike polovina opštinskih inspektorata rada sugerisali su da Inspektoratu rada u periodu od 2018. do 2020. godine nije podnesen nijedan slučaj rodno zasnovane diskriminacije.⁴⁹ Stoga se ne mogu doneti zaključci o tome kako Inspektorat rada postupa u ovim slučajevima. Prema rečima sagovornika u 2018. godini, Inspekcija rada je aktivna u rešavanju teških kršenja Ustava ili međunarodnog prava kada je u pitanju nelegalno poslovanje, ali možda sporije reaguje na kršenja prava na radu.⁵⁰

⁴⁵ Intervju sa inspektorom rada, Kosovo, mart 2021.

⁴⁶ Intervju sa tužiocem, Kosovo, decembar 2018.

⁴⁷ Intervju sa predstavnicom OCD, Srbija, novembar 2018.

⁴⁸ Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 'Godišnji izveštaji/plan inspekcije', 2018-2021., na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijskog-nadzora>, citirano u Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

⁴⁹ Ibid., str. 62-63.

⁵⁰ Intervju sa predstavnicom OCD, Srbija, oktobar 2018.

U **Crnoj Gori** su 2018. godine predstavnici drugih institucija naveli da Inspektorat rada veoma retko postupa u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Intervjuisani inspektori su naglasili da iako imaju na raspolaganju uslugu pravnog savetovanja gde ljudi mogu da dobiju pravne smernice o tome kako da prijave slučaj Inspektoratu za rad, sudu i Instituciji ombudsmana, ne dobijaju mnogo poziva u vezi sa sumnjom na diskriminaciju. Požalili su se i da pravno nemaju puno ovlašćenja kada je u pitanju diskriminacija na radu. Poručili su da, ukoliko uoče takav slučaj, jedino što mogu da urade jeste da zaustave diskriminatorni čin dok sud ne donese odluku o predmetnom slučaju. U 2021. godini intervjuisani inspektori su imali tendenciju da navode da diskriminacija na osnovu pola ne spada u njihovu nadležnost. Jedan inspektor je izjavio: „Nije pod mojom nadležnošću da se bavim time, i ne želim da zalazim u to kako bih je definisao [rodno zasnovanu diskriminaciju].⁵¹ Osim toga, inspektori su naveli da je nejasno šta spada u njihovu nadležnost, jer ZoR navodi da slučajevi diskriminacije spadaju u nadležnost Agencije za mirno rešavanje radnih sporova i Centra za alternativno rešavanje sporova, dok ZZD navodi da inspektori imaju posebnu ulogu. Dakle, inspektori ne znaju kada su takvi slučajevi u njihovoj nadležnosti.

Ukratko, čini se da inspektori rada širom ZB nemaju dovoljno znanja i obuke o tome kako da tretiraju slučajeve rodno zasnovane diskriminacije. Ovo zajedno sa gore navedenim minimalnim prijavljivanjem takvih slučajeva znači da su inspektori rada tretirali malo takvih slučajeva i da njihovo iskustvo sa takvim slučajevima ostaje malo. Nezadovoljstvo radom Inspektorata rada bila tema koja se ponavlja u intervjuima na ZB, uključujući i razgovore sa predstavnicima drugih institucija.

Institucije ombudsmana

Kao nezavisno telo, Institucija Ombudsmana (IO) nadgleda i promoviše poštovanje osnovnih ljudskih prava i sloboda. U većini zemalja ona je odgovorna za rešavanje svih pritužbi na nejednak i diskriminatorni tretman. U navodnim slučajevima rodno zasnovane diskriminacije na poslu, IO može istražiti kršenja i dati preporuke za okončanje diskriminatorne prakse ili kršenja prava koje sprovode odgovorne institucije. Ove preporuke nemaju moć odluka koje bi trebalo provesti. IO treba da bude konačna instanca na nivou zemlje za zaštitu ljudskih prava; kada se iscrpe sve druge zakonske mogućnosti, osoba može podneti zahtev za zaštitu IO.

Širom regiona, IO-u su nedostajali elektronski podaci razvrstani po polu. Stoga se u zemljama Zapadnog Balkana može identifikovati nekoliko slučajeva rodno zasnovane diskriminacije kojima se bavi ova institucija. Izuzetno, u **Crnoj Gori** je IO raspolagala elektronskim podacima razvrstanim po polu. Na **Kosovu**, IO je započela reforme svog sistema upravljanja podacima kako bi bolje pratila i izveštavala o ovim informacijama.

Generalno, predstavnici IO u zemljama Zapadnog Balkana su se dosledno činili vrlo upućeni u pravni okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju.⁵² U **Albaniji** su poznavali definiciju rodno zasnovane diskriminacije i mogli su identifikovati razne situacije koje mogu predstavljati rodnu diskriminaciju na radu. U međuvremenu, primetili su nedostatak mogućnosti obuke za njih, posebno u oblasti rodno zasnovane diskriminacije. Na **Kosovu** umeju da se pozivaju na ZoR i komentarišu ga i znaju svoje zakonske odgovornosti za rešavanje žalbi. U **Crnoj Gori**, predstavnici IO kažu da su pohađali nekoliko specijalizovanih obuka fokusiranih na rodnu diskriminaciju, tako da se osećaju dobro pripremljenim da intervenišu kada se podnese pritužba. Druge institucije u Crnoj Gori su se 2021. godine složile da je IO izrasla u važnu instituciju u rešavanju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.

⁵¹ Komar, O., i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2022., str. 61.

⁵² U Srbiji pak nije obavljen nijedan intervju. IO nije odgovorila na nekoliko zahteva za intervju ili podatke.

Ipak, na **Kosovu**, neki su primetili da im nedostaje infrastruktura, kao što je kancelarijski prostor za poverljive intervjue i fizički pristup za ljude sa različitim sposobnostima. Jedna predstavnica je takođe izjavila da bi uključivanje većeg broja zaposlenih žena u regionalnim kancelarijama IO-a moglo doprineti da se neke žene osećaju ugodnije u razgovoru i izveštavanju o svojim iskustvima sa diskriminacijom. Pored toga, 2021. godine jedan predstavnik je primetio da iako su kancelarije renovirane, pristup osobama sa invaliditetom još uvek nije zagarantovan: „osoba sa invaliditetom ne može ni da dođe do moje kancelarije jer ovde imam neke stepenice. Ovaj problem se može rešiti samo jednom vrećom cementa.“⁵³

S obzirom na gore pomenuti nedostatak podataka o slučajevima rodno zasnovane diskriminacije koje tretira ova institucija, bilo je teško oceniti kvalitet rada IO u pružanju pomoći u takvim slučajevima u zemljama ZB. Ipak, čini se da IO imaju više iskustva u pružanju pomoći u slučajevima od 2018. nego u prethodnim godinama.

Primeru radi, u periodu 2018-2020. IO u **BiH** je primila ukupno 667 pritužbi. Nekoliko je uključivalo rodno zasnovanu diskriminaciju protiv žena podnositeljica zahteva, uključujući: seksualno uznemiravanje (pet slučajeva), mobing (71), diskriminaciju po osnovu društvenog statusa i roda (34), seksualne orijentacije (šest), seksualnih karakteristika (jedan) i rodnog identiteta (jedan).⁵⁴ Povećanje broja slučajeva može se delom pripisati kampanjama podizanja svesti OCD koje su informisale i hrabrile ljude da se obrate ovoj instituciji.⁵⁵ Međutim, ispitanici su izrazili određene sumnje u efikasnost rada Ombudsmana. Osim što su isticali problem neobavezujućih preporuka, 2018. godine ispitanici su rekli da Institucija „ima mandate, ali ih ne koristi“, „ova Institucija je izgubila na značaju kao korektivna snaga vlasti“, te da je „neizvesno koliko ljudi veruje da je institucija dostupna i da može pomoći u rešavanju njihovih problema“.⁵⁶ Ispitanik je 2021. godine naglasio da je IO „politička“ i da su postupci pred Institucijom dugotrajni, kao na primer u slučajevima diskriminacije.⁵⁷ Dugi postupci obeshrabruju ljude da podnose tužbe i u **SM**, prema ispitaniku iz 2021. Međutim, ispitanici iz OCD su primetili pozitivna poboljšanja u radu IO, posmatrajući je kao jeftiniju opciju za pravdu od korišćenja sudova. Predstavnik OCD se prisetio slučaja diskriminacije u napredovanju gde je IO navela da je došlo do rodno zasnovane diskriminacije. Međutim, žena koja je kasnije podnela tužbu je degradirana i nije dobila povećanje plate. Ovo sugerise da je došlo do viktimizacije. IO je ohrabrila ženu da nastavi sudski postupak protiv svog poslodavca. Ovaj predmet je ostao u toku (Primer slučaja 12).

⁵³ Banjska i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, MŽK, 2022, str. 76.

⁵⁴ Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022.

⁵⁵ Prepiska MŽK-a sa Helsinškim parlamentom građana Banja Luka, koji je poduzeo ovakve kampanje kroz ovu akciju „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“.

⁵⁶ Intervjui sa predstavnicima OCD, sindikata i Inspektorata rada, BiH, 2018.

⁵⁷ Intervjui sa predstavnicima OCD i Ombudsmana, BiH, 2018.; Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški sabor građana, 2022.

Primer slučaja 12. Ombudsman pomaže u predmetima koji uključuju polnu diskriminaciju u SM

Žena koja je od 2013. godine radila kao pripadnica kriminalističke jedinice specijalne policije nije primala istu platu kao njene muške kolege sa istim činom i iz iste jedinice, iako je u celom periodu imala dobre rezultate u radu u ovoj jedinici, uvek je bila pozitivno ocenjena od strane nadređenih, a stekla je i zvanje magistra prava. Osim manje plate, bila je izložena seksualnom uznemiravanju od strane kolega i šefa. Nakon što je preduzela korake da se zaštiti od diskriminacije, degradirana je na niže rangirano i niže plaćeno mesto od dotadašnjeg. Ovaj slučaj ilustruje primer rodne diskriminacije u vezi sa platom, kao i seksualnog uznemiravanja. Štaviše, ilustruje viktimizaciju koja je nastala kao posledica prijave diskriminacije, iako je viktimizacija nezakonita. Podnela je žalbu Kancelariji zaštitnika građana, koji je utvrdio da je došlo do rodne diskriminacije. Ombudsperson je ohrabrio ženu da nastavi sudski postupak protiv svog poslodavca. U julu 2021. godine podnela je tužbu za zaštitu od diskriminacije protiv Ministarstva unutrašnjih poslova. U vreme pisanja ovog izveštaja, sledeće sudsko ročište bilo je zakazano za 16. maj 2022. godine.

Na **Kosovu** su neki intervjuisani zvaničnici izjavili da IO ima određen uticaj kada je u pitanju rešavanje rodno zasnovane diskriminacije na poslu, ističući važnost preporuka koje IO daje drugim institucijama.⁵⁸ Na primer, 2021. IO je dala preporuke u slučaju kada je žena otpuštena za vreme pandemije COVID-19 jer je bila trudna i zbog toga je privremeno razrešena dužnosti u skladu sa državnim merama. Preporuke IO pomogle su da žena bude ponovo zaposlena nakon šest meseci. Činilo se da su sudije 2018. godine smatrale da ova institucija ima veliki uticaj na rodnu diskriminaciju u radu. Međutim, nasuprot tome, tužilac je primetio da je „ovlašćenje IO samo preporuka, a ne obavezujuće”.⁵⁹ Drugi ispitanici na sličan način smatraju da ova institucija ima minimalan uticaj jer njene preporuke nisu obavezujuće. U **Albaniji** postoji nekoliko primera dobre prakse sa IO, koja je intervenisala da podrži slučajeve, blisko sarađujući sa Poverenicom za zaštitu protiv diskriminacije (CPD) i OCD. Proteklih godina dva slučaja su od strane CPD upućena IO, a IO je dva slučaja prosledila CPD. To pokazuje da te dve institucije tesno sarađuju. Pored toga, regionalne kancelarije IO su organizovale zajedničke aktivnosti sa CPD gde su ponudile obuku i doprinele podizanju svesti.⁶⁰

U **Srbiji** se predstavnici IO čine dobro upućeni u pravni okvir, iako im nedostaje odgovarajuća praksa.⁶¹ U **Crnoj Gori**, predstavnici IO su pohađali specijalizovanu obuku koja je bila fokusirana na rodnu diskriminaciju i bili veoma upućeni u pravni okvir. Jedan predstavnik je primetio da se većina slučajeva rodne diskriminacije s kojima se susreću odnosi na žene čiji ugovori nisu obnovljeni nakon trudnoće. Prema rečima ovog predstavnika, ništa se nije moglo učiniti jer je ugovor istekao.⁶²

Ukratko, IO širom ZB su možda institucije koje imaju najviše znanja u pogledu pravnog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad. Ipak, kontinuirana kombinacija slabog izveštavanja zbog nedovoljne svesti javnosti o ulozi IO, između ostalih faktora, i slabih praksi upravljanja podacima značila je da je bilo teško proceniti kako je IO tretirao slučajeve rodno zasnovane diskriminacije. Kvalitativni primeri ukazuju na neke značajne dobre prakse širom regiona, posebno u Albaniji, koje se mogu promovisati i nadograđivati u budućnosti.

⁵⁸ Intervju sa 27 predstavnika različitih institucija, Kosovo, septembar – decembar 2018.

⁵⁹ Intervju sa ženom tužiocem, Kosovo, novembar 2018.

⁶⁰ Arćimandriti i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022.

⁶¹ Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

⁶² Olivera Komar, Ivana Mihailović, Maja Raičević, Milena Pejović Eraković, Božana Mašanović, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, Centar za prava žena, Podgorica, 2021., na: https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD_in_Labour_in_Montenegro.pdf.

Poverenik za zaštitu od diskriminacije

Neke zemlje ZB imaju dodatne specijalizovane institucije za ljudska prava koje obavljaju uloge vezane za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije. Poverenici za zaštitu od diskriminacije (CPD) postoje u **Albaniji**, **SM** i **Srbiji** (pod nazivom „Poverenik za zaštitu ravnopravnosti“).⁶³ Oni u svakoj zemlji imaju slične zadatke, koji se odnose na zaštitu od diskriminacije. Oni razmatraju i daju preporuke u vezi sa pritužbama. U **Albaniji**⁶⁴ i **Srbiji**, njihove odluke su pravno obavezujuće, ali ne u **SM**. Mandat CPD u SM proširen je na ovlašćenja pokretanja postupka po službenoj dužnosti za zaštitu od diskriminacije; mogu se pojaviti i kao učesnici u sudskom postupku. U ovim zemljama, CPD imaju različita ovlašćenja u parničnim i administrativnim procesima, uključujući odlučivanje o žalbama i zastupanje žrtava na sudovima, uz pristanak žrtve. Oni prate i ocenjuju implementaciju strategija i zakona o ravnopravnosti, a predlažu i nove zakone. Obaveštavaju ljude o njihovim pravima na zaštitu od diskriminacije i dostupnim pravnim lekovima.

U **Srbiji** je 2018. CPD delovao veoma dobro upućeno u rodnu diskriminaciju i njeno ukrštanje sa drugim osnovama diskriminacije, kao što su starost, etnička pripadnost i sposobnosti. Otprilike jedna trećina predmeta CPD-a odnosila se na diskriminaciju u sferi rada. Više nego drugim institucijama, žene koje su doživele rodnu diskriminaciju u radu su imale tendenciju da to prijave CPD, što ukazuje da je možda ova institucija spremnija da reaguje.

U **SM**, 2018. godine, činilo se da Komisija razume šta žene doživljavaju na radnom mestu kada su u pitanju slučajevi trudnoće i majčinstva. Međutim, nalazi su bili pomalo neuverljivi. Komisija je naizgled imala slabo znanje i slabe kapacitete u pogledu rodne ravnopravnosti u celini i različitih oblika diskriminacije sa kojima se žene suočavaju. Intervjuisani poverenik je 2021. godine imao dovoljno znanja o rodno zasnovanoj diskriminaciji.

Ovo znanje, međutim, proizilazi iz iskustva u radu sa OCD koja pruža besplatnu pravnu pomoć. Od 2018. kada je imenovan novi poverenik, vođen je samo jedan slučaj. Poverenik je iz dosadašnjeg iskustva ispričao da su se susreli samo sa jednim slučajem rodne diskriminacije gde je podnosilac bio uspešan. Poverenik je priznao da CPD i dalje nedostaju adekvatne informacije o pravnim postupcima u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom jer sadašnji sistem evidentiranja ove slučajeve jednostavno registruje kao radne sporove.

U **Albaniji**, CPD poznaje zakonodavni okvir o diskriminaciji.⁶⁵ Slučajevi diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem činili su otprilike 43% svih zahteva koje je CPD rešavao u 2018.

“Komisija, primarno telo koje treba da se bori protiv diskriminacije, posvećuje vrlo malo vremena radu na svojoj vidljivosti i upoznavanju građana sa ulogom Komisije. Građani ne znaju da postoji komisija, šta je u njenom delokrugu, gde se nalazi i sl. Predmeti koji se nalaze pred komisijom se ne procesuiraju niti rešavaju u zakonskom roku. Ne postoji individualizovan pristup različitim slučajevima i komisija ne razmatra različite okolnosti. Prokomentarisao bih i profesionalnost članova Komisije i apatiju Komisije da postupi po njihovim preporukama.

- Muškarac, predstavnik OCD, SM, 2018.

⁶³ Zakon o zaštiti od diskriminacije, Albanija, 2010. na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_178702.pdf; Zakon o radu Republike Srpske, 2016, na: <http://www.fic.ba/uimages/zakoni/RS%20Labour%20Law.pdf>.

⁶⁴ Izmene i dopune Zakona o zaštiti od diskriminacije u Albaniji iz 2020. godine imale su posledice po nadležnosti CPD-a. Promene su uključivale nova ovlašćenja za: postupanje po žalbama u skladu sa ZG (ranije ograničeno na ZPD); pratiti implementaciju ZRR-a; pokrenuti postupak pred ustavnim sudom; prikuplja relevantne informacije od svih javnih institucija; i podnose tužbe u odbranu načela ravnopravnosti i nediskriminacije po pitanjima vezanim za kolektivne interese. Pronađeno u: Arčimandriti i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022.

⁶⁵ Intervju sa predstavnikom Komesara za borbu protiv diskriminacije, Albanija, februar 2019.

godini, iako oni nisu bili nužno povezani sa rodno zasnovanom diskriminacijom.⁶⁶ U 2019. godini CPD je primio 171 slučaj, od kojih se 30 odnosilo na rodno zasnovanu diskriminaciju. U 2020. godini CPD-u je prijavljeno 175 slučajeva od kojih se 127 odnosilo na diskriminaciju pri zapošljavanju. Rodno zasnovana diskriminacija u radnim odnosima čini 4% svih pritužbi. CPD je utvrdio elemente diskriminacije samo u 1% svih slučajeva.⁶⁷ OCD su izvestile da je CPD aktivniji od 2018. Na primer, CPD i Inspektorat rada imaju memorandum o razumevanju, a CPD je obučio inspektore. Štaviše, CPD je bio vrlo osetljiv i blisko je sarađivao sa ŽOCD kao što je GADC u rešavanju specifičnih slučajeva.⁶⁸

U **Srbiji**, Poverenik evidentira slučajeve diskriminacije u radu i zapošljavanju, razvrstane po polu, ali oni ne moraju nužno da ukazuju na rodno zasnovanu diskriminaciju. U 2021. godini više žena je podeleno slučajevima diskriminacije u vezi sa radom nego muškaraca (60% žena, 40% muškaraca).⁶⁹ Intervjui su pokazali da je približno 90% preporuka Poverenika sprovedeno.⁷⁰ U međuvremenu, prepreka je činjenica da Poverenik ne može da natera stranku da sprovede pravno obavezujuće preporuke.⁷¹ Poverenik je u Srbiji kreirao i promovisao Kodeks prakse ravnopravnosti: *Smernice za razvoj antidiskriminacijske politike za poslodavce u Srbiji u 2017. godini*.⁷²

U **SM**, CPD je 2018. godine primio 59 slučajeva (25% žena i 34% muškaraca); diskriminacija na osnovu pola ili roda činila je 19% podnesenih zahteva, a 41% svih slučajeva bilo je u vezi sa zapošljavanjem.⁷³ Nova Komisija za prevenciju i zaštitu od diskriminacije (CPPD), formirana 2021. godine, postupila je po 167 pritužbi (41% su podnele žene i 59% muškarci); 17% je bilo na osnovu pola ili roda, a 3% vezano za porodični ili bračni status; 38% svih slučajeva odnosilo se na zapošljavanje.⁷⁴ Iako profesionalizovano telo, teško je ostvarilo svoje zakonske nadležnosti zbog sporog funkcionisanja, ograničenog broja stručnih radnika, restriktivnog budžeta i nemogućnosti funkcionalne samostalnosti u korišćenju državnog budžeta.⁷⁵

U zaključku, u zemljama u kojima postoje CPD, čini se da se njihov učinak poboljšao od 2018. godine.

Sektor za jednake mogućnosti, Ministarstvo rada i socijalne politike

U **SM**, Zakonom o jednakim mogućnostima žena i muškaraca uspostavljen je pravni predstavnik u Sektoru za jednake mogućnosti pri Ministarstvu rada i socijalne politike (MRSP).⁷⁶ Isti može donositi odluke u vezi sa pojedinačnim tvrdnjama o nejednakom tretmanu žena i muškaraca, kao i inicirati ex officio istrage o nejednakom tretmanu. Može da sarađuje

⁶⁶ U 26 slučajeva CPD je utvrdio da je došlo do diskriminacije i preporučio mere. U većini slučajeva to je dovelo do povratka podnosioca pritužbi na posao. CPD je 2018. godine izdao dve preporuke, obavio 10 medijacija i naložio sedam novčanih kazni protiv subjekata (godišnji izveštaj CPD 2018, citirano u Arcimandriti, M. i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, 2019).

⁶⁷ Arcimandriti i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, GADC, Albanija, 2022.

⁶⁸ Prepiska MŽK sa GADC, 2022.

⁶⁹ Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Intervju sa ženom, predstavnicom državnih institucija, oktobar 2018, Srbija.

⁷² Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Kodeks o ravnopravnosti: Smernice za izradu antidiskriminacione politike za poslodavce u Srbiji, Beograd, 2017.

⁷³ Evropska mreža zakona o jednakosti, „Nema promena u podnošenju izveštaja organu za ravnopravnost CPAD-a i Ombudsmanu“, EELN web stranica, 2018., na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-makedonijanpromjene-in-izvestavanje-to-the-jednakost-tijelo-cpad-i-to-the-ombudsman-pdf-148-kb>.

⁷⁴ Komisija za prevenciju i zaštitu od diskriminacije, 2022. Godišnji izveštaj Komisije za prevenciju i zaštitu od diskriminacije (CPPD), na: <https://kszd.mk/wp-content/uploads/2022/03/Godisen-izvestaj-2021.pdf>.

⁷⁵ Prepiska MŽK-a sa Reaktorom – Istraživanje na delu, 2022.

⁷⁶ Leshoska, V., i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Severnoj Makedoniji, 2019.

sa drugim zaštitnim mehanizmima kao što su Ombudsman, CPD i inspektori. Njegova pozicija u MRSP može ugroziti njegovu nezavisnost. Nadalje, delimično zbog slabe vidljivosti, malo je tužbi podneseno Predstavniku i stoga gotovo da nije poduzeo nikakve radnje od 2018.⁷⁷ Instituciji takođe nedostaju finansijski i ljudski resursi.⁷⁸ U 2022. godini Sektor je navodno nastavio da se suočava sa „ozbiljnim problemima“ vezanim za nedovoljnu vidljivost usluga institucije i minimalno izveštavanje.⁷⁹ U 2018. godini institucija je primila jedan slučaj.

Ukratko, institucija ima slab pravni položaj i još uvek joj manjka vidljivosti, što je doprinelo nedostatku prijavljivanja slučajeva ovoj instituciji.

Radnički sindikati

Sindikati imaju potencijal da igraju važnu ulogu u odbrani prava radnika, uključujući i protiv diskriminacije zasnovane na polu. Generalno, predstavnici sindikata intervjuisani za ovo istraživanje 2018. i 2021. znali su svoju ulogu u unapređenju prava radnika.⁸⁰

Međutim, čini se da još uvek malo slučajeva ili pritužbi vezanih za rodnu diskriminaciju stiže do sindikata. Predstavnici sindikata su skloni uverenju da takva diskriminacija postoji, ali da je zaposleni ne prijavljuju, pre svega zbog nedostatka svesti o tome šta je rodna diskriminacija. Od nekoliko slučajeva koji su stigli do sindikata, neki su uključivali diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, otpuštanju, tretmanu, uslovima rada i kršenju odredbi porodijskog odsustva.

Generalno, predstavnici sindikata su se osećali sposobnim da se pozabave rodno zasnovanom diskriminacijom. Predstavnici sindikata su bili skloni navodima da osobe koje su doživele diskriminaciju treba da zatraže pomoć tako što će kontaktirati svoje sindikalne predstavnike, s obzirom na to da prijava slučaja može da podrazumeva dug i zamoran proces.⁸¹

U isto vreme, drugi akteri su bili skeptični u pogledu uloge koju sindikati igraju u rešavanju takve diskriminacije. Na primer, u **Srbiji** su predstavnici drugih institucija sa kojima smo razgovarali sugerisali da sindikati ne vide rodno zasnovanu diskriminaciju kao pitanje koje treba rešiti ili čak istražiti. Nasuprot tome, intervju sa predstavnikom sindikata je pokazao da su oni svesni da je rodno zasnovana diskriminacija glavni problem u radu i zapošljavanju; izjavili su da uvek ohrabruju ljude da pokrenu slučajeve.⁸² Razlika u odgovorima na intervjuima može ukazivati na nepovezanost između predstavnika sindikata i radnika, ili čak na nedostatak znanja o ulozi sindikata u rešavanju rodne diskriminacije koja se odnosi na rad. Intervjui iz 2021. su dalje ukazivali na to da sindikatima u Srbiji nedostaje stručnost za rešavanje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.

⁷⁷ Najčevska, M. i Kotevska, B., Državni izveštaj o rodnoj ravnopravnosti - Makedonija 2018., Evropska mreža pravnih stručnjaka za rod i nediskriminaciju, 2019.

⁷⁸ Reaktor, podnesak CEDAW, Sjeverna Makedonija, Službena web stranica OHCHR-a, 2018., na: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MKD/INT_CEDAW_NGO_MKD_30045_E.pdf.

⁷⁹ Leshoska i dr., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Severnoj Makedoniji, Reaktor – Istraživanje na delu, 2022.

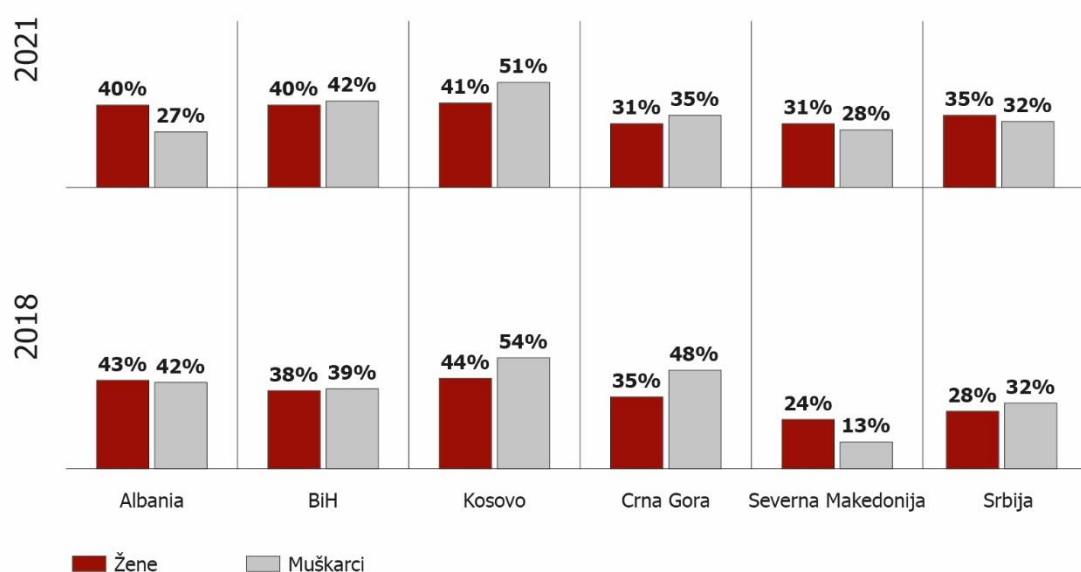
⁸⁰ Treba napomenuti da nismo intervjuisali nasumični uzorak predstavnika sindikata, već smo ih nastojali odabrati na osnovu varijacija i praktičnosti. Dakle, nalazi možda nisu reprezentativni za sve sindikate.

⁸¹ Na primer, na Kosovu je 2021. predstavnik sindikata podelio informaciju o ženi koja je tužila školu u kojoj je radila jer je nisu unapredili u direktora. Ovaj slučaj je navodno imao elemente diskriminacije. Iako je postupak započet 2018. godine, predstavnik je rekao da je još uvek na sudu (Banjska i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, MŽK, 2022).

⁸² Đan, A., Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, 2019., str. 43.

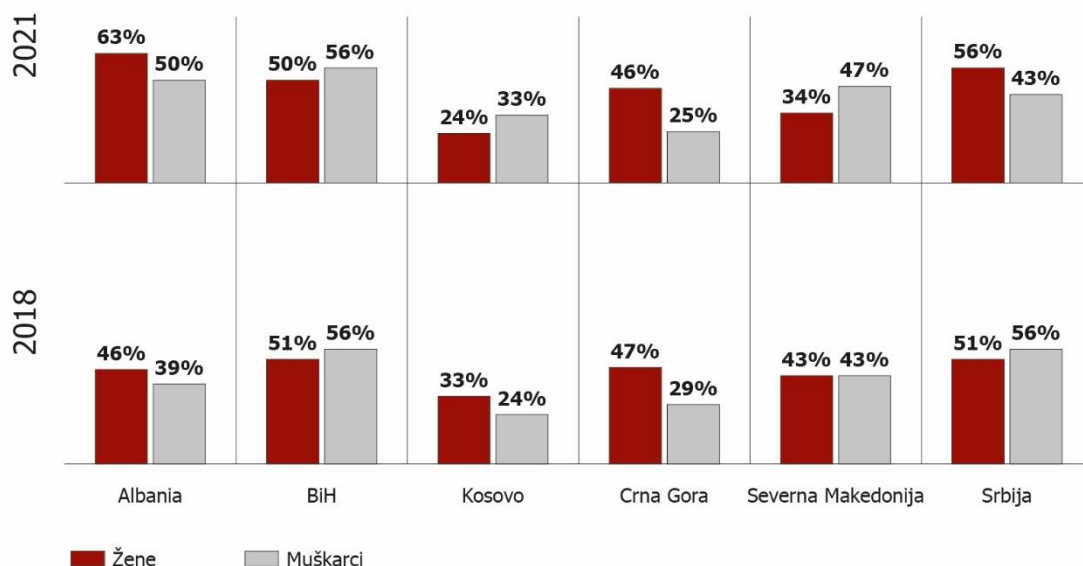
Procenat ispitanika koji su rekli da znaju za radnički sindikat u njihovoj zemlji koji bi mogao zastupati njihove interese razlikovao se od zemlje do zemlje (grafikon 15). U 2018. godini, u većini zemalja, veći procenat muškaraca nego žena zna za sindikate u svojim zemljama (osim u **Albaniji** i **SM**). U 2021. godini veći procenat anketiranih žena zna za sindikate u **Albaniji**, **Srbiji** i **SM**. Ipak, manje od polovine ispitanika je 2021. godine znalo za sindikat u njihovoj zemlji koji bi mogao zastupati njihove interese.

Grafikon 15. Ljudi koji su bili upoznati sa sindikatima u svojoj zemlji



Zajedno sa gore navedenim opštim nepoverenjem u institucije, poverenje radnika u sindikate može biti faktor koji utiče na stepen u kome radnici možda kontaktiraju sindikate kako bi im pomogli u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Kao što ilustruje Grafikon 16, i 2018. i 2021. godine, među ispitanicima koji znaju za sindikate u svojim zemljama, dosta ih smatra da sindikati zastupaju njihove interese „loše” ili „veoma loše”. Nisko prijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije sindikatima možda proizlazi iz niskog poverenja koje ispitanici izgleda imaju u sindikate.

Grafikon 16. Procenat ispitanika koji smatraju da sindikati slabo ili veoma slabo zastupaju njihove interese



U **Srbiji**, intervjui sa predstavnicima sindikata u 2018. godini sugerišu da sindikati ne vide rodnu diskriminaciju u radu kao pitanje kojim se treba ozbiljno pozabaviti ili ga čak istražiti. Iako je intervjuisana predstavnica sindikata istakla važnost rodne ravnopravnosti u pravima pri zapošljavanju, čini se da nisu učinjeni nikakvi značajniji koraci u tom pravcu. Nasuprot tome, 2021. godine, intervjui su sugerisali da predstavnici sindikata zaista vide rodno zasnovanu diskriminaciju kao ozbiljno pitanje koje treba rešiti, iako su naveli da nemaju kapacitete za to. Žene su nedovoljno zastupljene na višim pozicijama srpskih sindikata, sa samo jednom ženom u izvršnom odboru jednog od glavnih sindikata; ovo bi takođe moglo doprineti nedovoljnom poverenju žena u sindikate da zastupaju njihove interese. Dalje, nijedan slučaj rodno zasnovane diskriminacije nije bio prijavljen sindikatu, i isti nemaju jedinstven sistem za prikupljanje podataka u vezi sa diskriminacijom na radu.⁸³

Na **Kosovu**, neki ispitanici su primetili da rodno zasnovana diskriminacija može postojati i u samim sindikatima. „Ako dođe do sastanka sa premijerom, delegaciju čine muškarci [...] jer su 'muškarci inteligentniji'“, rekla je predstavnica sindikata.⁸⁴ Pored toga, u **Albaniji** su predstavnici sindikata uočili određene poteškoće u tretiranju rodne diskriminacije. Jedan sagovornik je primetio da sindikati samo ponekad zastupaju svoje članove na sudu u slučajevima diskriminacije, ali obično tu odgovornost dodeljuju Povereniku i Inspektoratu rada.⁸⁵

Ukratko, čini se da se malo ljudi obratilo sindikatima za podršku u rešavanju slučajeva koji uključuju rodnu diskriminaciju u vezi sa radom. Čini se da je to delom zbog nedostatka znanja i poverenja u sindikate. Kao rezultat toga, sindikati još uvek imaju ograničeno iskustvo u pružanju pomoći u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije.

⁸³ Dičić-Kostić, N., Čolak, A. i Vrbaški, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Fondacija Kvinna till Kvinna, 2022, str. 65.

⁸⁴ Intervju sa predstavnicom sindikata, Kosovo, oktobar 2018.

⁸⁵ Arćimandriti, M., Lubani, M., Koku, O., Hodža, E., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, Albanija, GADC, 2019., str. 53, na adresi: http://www.gadc.org.al/media/files/upload/GBD%20Labour%20Albania_EN.pdf.

Organizacije civilnog društva

Direktive EU o jednakom tretmanu predviđaju pravni položaj udruženja, organizacija ili drugih pravnih subjekata u sudskim i administrativnim postupcima diskriminacije kao važno sredstvo izvršenja pravde za osobe koje su doživele diskriminaciju. Kao što je navedeno u pravnoj analizi, pravni okviri zemalja ZB predviđaju da takve organizacije mogu podržati osobe koje su pretrpele diskriminaciju u pristupu pravdi. OCD takođe mogu igrati važnu ulogu u podizanju svesti o zakonskim pravima, pružanju pravnih saveta i pozivanju institucija na odgovornost za implementaciju relevantnog zakonskog okvira kroz praćenje i zagovaranje. One mogu koristiti svoj javni uticaj kao sredstvo za postizanje odgovornosti institucija.⁸⁶

Predstavnici OCD sa kojima smo razgovarali uglavnom su bili upoznati sa relevantnim zakonskim okvirom i šta rodno zasnovana diskriminacija podrazumeva. Svi su istakli da se osećaju donekle ili vrlo sposobnima za bavljenje ovim pitanjem. Nekoliko OCD na ZB podržavaju LGBTQIA+ osobe, OSI, etničke manjine i/ili osobe koje su iskusile rodno zasnovanu diskriminaciju. Neke pružaju besplatnu pravnu pomoć i savetovanje. Međutim, 2018. godine vrlo mali broj OCD se posebno fokusirao na borbu protiv rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Do 2021. godine, više OCD se angažovalo u praćenju slučajeva rodne diskriminacije na sudovima i prijavilo takve slučajeve, uglavnom zahvaljujući akciji koju finansiraju EU i Sida „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“ kroz koju je ovo istraživanje finansirano. OCD su se takođe angažovale u nekoliko različitih aktivnosti i usluga koje se odnose na rešavanje rodno zasnovane diskriminacije, uključujući organizovanje radionica, podizanje svesti među marginalizovanim grupama, praćenje rada odgovornih institucija i pružanje pravne pomoći. Tako je više OCD direktno pomoglo osobama pogođenim rodno zasnovanom diskriminacijom na poslu od 2018.

Uprkos tome, kao i kod drugih institucija, OCD su primetile da ljudi još uvek oklevaju da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju. U **Crnoj Gori**, na primer, jedna OCD je prijavila prijavljene slučajeve u kojima je šef maltretirao ženu jer je lezbejka. Šef radnice rekao je da je maštao o seksualnom odnosu sa njom. Bila je primorana da da otkaz. Drugom prilikom, jedan muškarac je otpušten jer je bio homoseksualac. Međutim, u oba slučaja žrtve su odbile da prijave svoje slučajeve institucijama u Crnoj Gori.

Nekoliko OCD opisale su slučajeve rodno zasnovane diskriminacije koje su tretirali u protekle tri godine. U **SM** je bilo slučajeva da se od žena tražilo da potpišu ugovore u kojima je navedeno da neće zatrudnjeti u roku od dve godine od potpisivanja ugovora. Predstavnik OCD je spomenuo da je organizacija koristila strateško zastupanje i strateške parnice kako bi pokrenula sudske sporove za osporavanje zloupotrebe uzastopnih ugovora na određeno vreme radi izbegavanja porodijskih prava.

U **Albaniji** je 2018. godine osnovan Centar za radna prava, koji nudi besplatnu pravnu pomoć u vezi sa pitanjima radnih prava, uključujući diskriminaciju. Do 2021. godine, dodatne OCD u Albaniji su se pozabavile slučajevima rodne diskriminacije, uključujući Mrežu za osnaživanje albanskih žena (AWEN) i Liniju za savetovanje za devojčice i žene.

⁸⁶ Intervju sa predstavnikom OCD, Crna Gora, oktobar 2018.

Primer slučaja 13. Linija za savetovanje za žene i devojke omogućava im da prijave rodnu diskriminaciju na radu

Frida* je imala samo 17 godina kada ju je porodica prisilila da se uda za svog 40-godišnjeg muža. Roditelji su joj rekli da je devojčica i da je njena dužnost da ih posluša. Ona je svog muža sreala samo pet puta pre dana njihovog venčanja. Nasilje je počelo prve sedmice zajedničkog života. Ubrzo je saznala da je on bio alkoholičar i narkoman. Izdržala je život sa njim, u ovoj nasilnoj vezi, 10 godina.

Frida je radila kao krojačica u fabrici obuće u blizini Tirane u Albaniji. Suočila se sa mnogim teškoćama. Tokom jedne nasilne epizode, njen muž joj je slomio ruku, a ona nije mogla da radi. Međutim, njeni poslodavci nisu dozvolili Fridi da uzme bolničko odsustvo i odmah su prestali da je plaćaju. Frida, sada nezaposlena, suočila se s ekonomskim teškoćama, posebno zato što je još uvek morala da brine o troje dece. Nakon što je otpuštena, njen nasilni muž je čak bio besan. Ubo ju je nožem. Komšije su pozvale policiju, a on je odmah uhapšen.

Nakon ovih incidenata, Frida nije znala gde da potraži pomoć ili gde da prijavi kršenja radnih prava s kojima se suočila na poslu. Slušajući radio, saznala je za Savetovalište za žene i devojke (CLWG) i nazvala njihov besplatni broj: 116117. Jedna od savetnica pružila joj je besplatnu psihološku podršku i mentorstvo o mogućnostima zapošljavanja. Uz njenu dozvolu, savetnici su uputili Fridu u Centar za rodnu alijansu za razvoj (GADC), koji ju je podržao u prijavi kršenja njenih radnih prava od strane prethodnog poslodavca. Frida je takođe prisustvovala edukativnim obukama CLWG-a o pravnom okviru u Albaniji koji štiti radna prava žena, kao i o institucijama u kojima se može prijaviti rodno zasnovana diskriminacija na poslu.

„Na ovim obukama imala sam priliku da upoznam različite žene, a svima nam je mnogo toga zajedničko“, prisetila se Frida. „Sve smo mi bile žrtve nasilja, koje smo, na ovaj ili onaj način, iskusile diskriminaciju i nepravedan tretman na radnom mestu. Osećam da poslodavci razumeju kada su žene ranjive i neinformisane, i to iskorištavaju. Poslodavci se ne pridržavaju zakona i tretiraju vas nepravedno. Međutim, nakon pohađanja ovih obuka osećam se snažnije i mnogo sigurnije, jer sada znam kako da odgovorim na nepravdu, i kome da se obratim za pomoć. Sada znam šta je legalno, a šta ne, koja su moja prava kao zaposlene i gde mogu prijaviti diskriminaciju“.

Uz pomoć savetnika CLWG-a, Frida je našla posao kao krojačica u maloj radnji. Počela je da pohađa i kurs kuvanja koji država nudi besplatno za žrtve porodičnog nasilja. Ona se i dalje redovno sastaje sa GADC-om kako bi saznala više o svojim pravima u vezi sa radom, bolovanjem i platom.

„Još uvek nije lako ni njoj, ni ostalim ženama koje su pohađale naše obuke i koristile naše usluge“, rekla je jedna od savetnica CLWG-a. „Međutim, ove informacije i podrška su ih osnažili, a njihova budućnost izgleda svetlije“.

Ovo je priča o jednoj ženi, koja je preživela nasilje u porodici i koja je dobila podršku CLWG-a. Samo u 2020. CLWG je primila 6.000 poziva žena i devojaka u vezi sa diskriminacijom na radnom mestu, pomažući im da upoznaju svoja prava i traže pravdu. Ova inicijativa je deo akcije CLWG, koju podržavaju GADC, MŽK i njihovi partneri kroz Akciju „Unapređenje radnih prava žena“. Ovu akciju finansira EU, a sufinansira Sida.⁸⁷

⁸⁷ *Ime je promenjeno kako bi se zaštitio njen identitet. Priču objavila MŽK 30. juna 2021. na: <https://womensnetwork.org/counselling-line-for-women-and-girls-empowers-them-to-report-gender-based-discrimination-at-work/>.

Primer slučaja 14. AWEN, GADC pomaže ženama u podnošenju kolektivne tužbe

Tokom pandemije, radnice, posebno one koje rade u fabrikama tekstila i obuće, suočile su se sa rodno zasnovanom diskriminacijom i kršenjem radnih prava. Sedamnaest radnica u Albaniji obratilo se Mreži za osnaživanje žena Albanije (AWEN) jer su bile nepravедno i neopravđano kolektivno otpuštene od strane tekstilne kompanije u Tirani 9. jula 2020. godine. Osim toga, nisu im isplaćene plate za juni i juli 2020. godine. Kompanija nije uplaćivala ni doprinose za obavezno socijalno i zdravstveno osiguranje od kada su započele radni odnos u ovoj kompaniji u septembru 2015. godine, uprkos činjenici da je kompanija ovim zaposlenima rekla da im se socijalno i zdravstveno osiguranje redovno plaća.

„U mnogim slučajevima, tretman zaposlenih i obezbeđivanje normalnih uslova rada nisu bili odgovarajući“, rekla je radnica. „Uprkos nedostojnom tretmanu koji je ovaj poslodavac imao prema nama, zaposlenima u njegovoj firmi, mi smo izdržale svaki postupak ili ponašanje koje je učinjeno prema nama jer nismo imale druge prilike za zapošljavanje. Radile smo redovno svaki dan, tako da moramo biti plaćene za posao koji smo uradile“, rekla je ona.

AWEN je ženama pružila pravne savete. „One su dobile instrukcije i svoj slučaj iznale pred Državni inspektorat rada i zdravstvene službe, Instituciji Poverenika za zaštitu od diskriminacije i podnele su krivičnu prijavu Okružnom sudskom tužilaštvu u Tirani. Tužba je sastavljena i podneta Okružnom sudu u Tirani“, objasnila je direktorka AWEN-a Ines Leskaj. AWEN je radio zajedno sa svojih deset članova mreže, uključujući Gender Alliance for Development Center (GADC) na ovom slučaju, osiguravajući podršku advokatske firme Agoli.

Nakon intervencije Državnog inspektorata za rad i socijalna pitanja, žene su sudskim putem tražile da im vlasnik firme isplati pune plate, kao i zdravstvene i socijalne doprinose. Slučaj je prebačen na Okružni sud u Tirani. Održano je nekoliko ročišta. I pored podrške koju su žene dobile od nadležnih institucija, nažalost nijedna od državnih institucija koje je sud pozvao kao treća lica nije učestvovala na sednici.

Na osnovu svoje stručnosti, GADC je nastavio da pomno prati ovo pitanje kako bi osigurao da se proces pravilno odvija. „Nažalost, ovakvi slučajevi se često dešavaju u ovom sektoru“, rekla je direktorka GADC-a Mirela Arćimandriti. „Dakle, rad i doprinos koji GADC daje je važan jer se mora zaustaviti nepravedan, diskriminatorski tretman [i] kršenja radnih prava. Svojim radom GADC daje glas kategoriji koju treba zaštititi i osnažiti.“

Nakon nekoliko saslušanja, sud je potvrdio da je 17 žena bilo diskriminisano na poslu i da se mesecima prema njima nije propisno postupalo. Sledeće ročište zakazano je za 3. maj 2022. godine, ali je moralo biti odloženo jer je bio državni praznik. Advokati nastavljaju da prate slučaj.

Advokatska kancelarija Agoli saopštila je da je ovo prvi put da se preduzimaju koraci da državni organi budu odgovorni u ovakvom slučaju. Dok su žene i muškarci ranije u Albaniji podnosili kolektivne tužbe protiv naftnih kompanija, koje su zastupali sindikati naftnih radnika, ovo je bio prvi slučaj da su žene koje rade u tekstilnoj fabrici podnele kolektivnu tužbu. Kao takav, ovaj slučaj je nastojao da strateški postavi primer drugim ženama koje rade u sličnim uslovima da istupe i traže svoja prava. Finansijska podrška za ovaj strateški spor je pružena preko AWEN-a, GADC-a, MŽK-a i njihovih partnera u akciji „Osnaživanje organizacija civilnog društva u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“, koju finansira EU, a sufinansira Sida, kao i iz Međunarodnog centra Olof Plame.

U **BiH**, OCD su nastavile da preduzimaju nekoliko aktivnosti koje se odnose na rodnu diskriminaciju, uključujući pružanje pravne pomoći, obuku za javne institucije, obuku za žene, obuku za obrazovne institucije, konferencije, okrugle stolove, debate i ulične akcije u cilju podizanja svesti. Centar za prava žena Zenica (CŽP) od 2015. godine pruža besplatnu pravnu pomoć, uključujući i za sve osobe koje trpe diskriminaciju na osnovu pola ili roda, seksualne orijentacije, etničke pripadnosti, invaliditeta i rase kroz program „Jednakost za sve: Koalicija civilnog društva protiv diskriminacije“. Od 2015. do kraja 2017. godine, CŽP je kroz svoju specijalizovanu uslugu besplatne pravne pomoći pružio najmanje 6.146 usluga za najmanje 3.113 žena vezanih za kršenje njihovih prava (ne isključivo

diskriminaciju). Samo 2. 8% ovih službi (173 slučaja) uključivalo je diskriminaciju žena u oblasti rada i zapošljavanja, iako je u 2017. godini došlo do značajnog porasta takvih zahteva. Do 2021. CŽP je radio na još 19 predmeta u vezi sa kršenjem radnih prava i rodno zasnovanom diskriminacijom. Usluge su uključivale savetovanje, pripremu pismenih žalbi, kao i pravnu pomoć putem online usluge. Pravna pomoć je bila dostupna ženama i muškarcima širom BiH.⁸⁸ U međuvremenu, od 2018. godine sve više OCD se angažovalo u pružanju pravnog savetovanja i psihološke podrške kao direktan rezultat akcije „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“, koja je ojačala kapacitete OCD za pružanje pravne pomoći.⁸⁹ Od marta do septembra 2020. godine pravni savetnici u organizacijama civilnog društva pružili su besplatnu pravnu pomoć za 82 korisnika iz 13 gradova širom BiH.⁹⁰

Ukupno, od 2018. godine, sedam organizacija je kroz ovu akciju pružilo pravnu pomoć u najmanje 684 slučaja rodne diskriminacije na ZB. Otprilike 17% slučajeva odnosilo se na rodnu diskriminaciju, dok je 78% uključivalo kršenja radnih prava koja nisu eksplicitno uključivala rodnu diskriminaciju, a 5% je bilo neidentifikovano. Od slučajeva rodno zasnovane diskriminacije, 97% podnosilaca zahteva su bile žene ili grupe žena, dok su samo 3% bili

“ U prošloj 2020. godini imali smo toliko pitanja u vezi sa radničkim pravima i kršenjem radnih prava u vezi sa diskriminacijom u domenu rada u kladionicama. Većina ih je dolazila od žena. Sve kladionice su zatvorene tokom pandemije, a žene su ostale bez posla. Međutim, one su radile u kladionicama više od 10 godina i imale su ugovore na neodređeno vreme. Nisu znale da imaju pravo na odštetu.

- Aktivistkinja, Centar za prava žena Zenica, BiH, 2021.

“ Imali smo dosta pitanja s obzirom da je ova godina bila vrlo specifična zbog pandemije korona virusa. Omogućili smo ljudima da nas kontaktiraju putem naše online stranice. Imali smo oko 60 pitanja i isto toliko odgovora. Od početka 2021. godine imali smo dva slučaja rodne diskriminacije. Jedna djevojka nije mogla dobiti promenu smene jer se razvela i postala samohrani roditelj, oslovljavana kao hranitelj dece; još nije dobila odgovor, a žalbeni postupak je u toku. U međuvremenu je nekoliko njenih kolega imalo smene, zbog čega je ovo evidentan primjer diskriminacije.

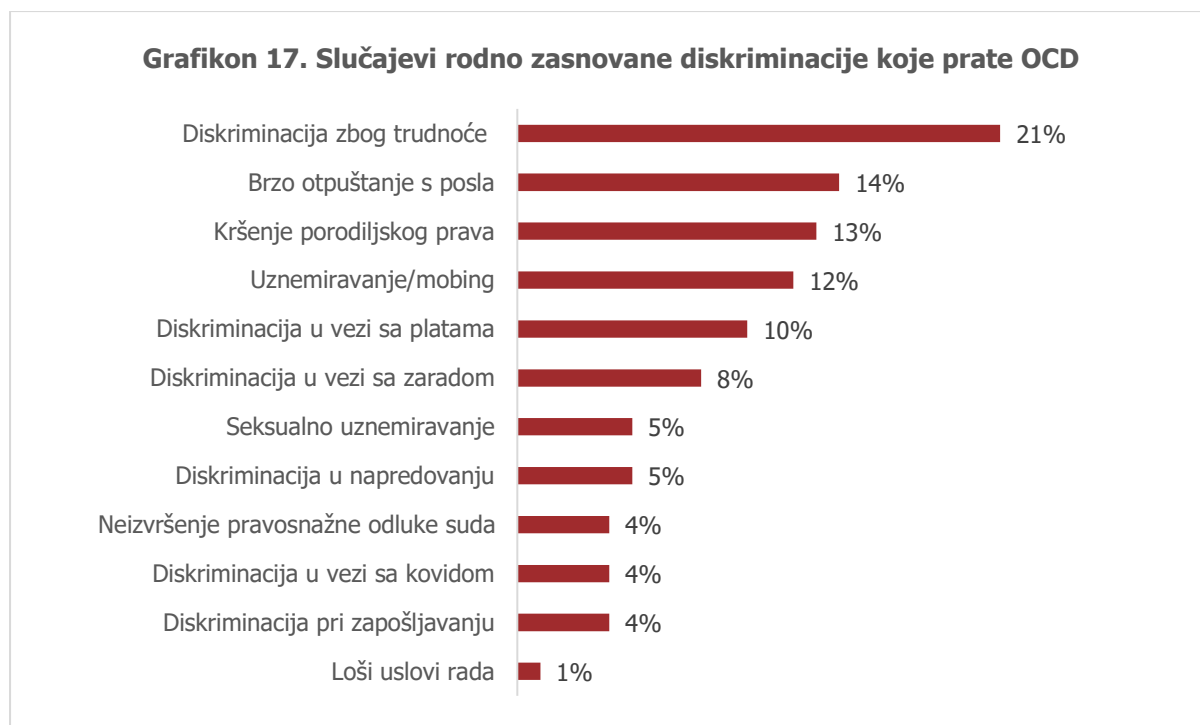
- Aktivistkinja, Fondacija Udružene žene Banjaluka, BiH, 2021.

⁸⁸ Gačanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, 2019., str. 72.

⁸⁹ Ramić Marković, Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2022.

⁹⁰ Gačanica, L., Zaštita prava radničkih žena u Bosni i Hercegovini: Analiza presuda i pravne pomoći u oblastima radnih odnosa sa fokusom na diskriminaciju po osnovu pola, 2021.

muškarci. Među ovim slučajevima rodno zasnovane diskriminacije,⁹¹ tri najčešća kršenja prava su diskriminacija po osnovu trudnoće (21%), momentalno otpuštanje s posla (14%) i kršenje materinskih prava (13%) (Grafikon 17).



Primer slučaja 15. Sindikat medija Crne Gore pruža pravnu pomoć

Žena je 2020. smenjena sa istaknute pozicije u javnoj ustanovi. Pokrenula je sudski postupak po osnovu zaštite od diskriminacije i mobinga. Tužilji nije bila potrebna pravna pomoć, ali se obratila Sindikatu medija Crne Gore (TUMM) za savet. Kako je sudski postupak bio u toku, TUMM je davao savete.⁹²

Pored toga, TUMM je pružio pravnu pomoć ženi čija je plata smanjena tokom njenog odsustva sa posla jer je zadobila povredu na radu. Poslodavac ju je također prisilio da se vrati na posao iako još uvek nije mogla. Stručnjak za pravnu pomoć iz TUMM pružio je pravnu pomoć i savetovanje u pripremi sastanaka sa poslodavcem. Žena nije dobila nikakav odgovor od svog poslodavca. Stoga je TUMM predložio da se njen slučaj iznese nadležnim institucijama. Sudski postupak je bio u toku u vreme objavljivanja njihovog izveštaja.⁹³

OCD su takođe nastavile da se zalažu za pozivanje poslodavaca na odgovornost zbog propusta da zaštite prava žena. Na primer, u **SM**, OCD su reagovala protiv diskriminatornog tumačenja kolektivnog ugovora od strane poslodavaca u privatnom sektoru. Nakon reakcije OCD, Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora za privatni sektor u oblasti privrede odlučila je da pravo na naknadu ostvaruju žene koje koriste porodijsko odsustvo i koje su šest meseci u radnom odnosu kod istog poslodavca u kalendarskoj godini.

⁹¹ N = 84.

⁹² Zarić, D. & I. Mihajlović za Sindikat medija Crne Gore, *Jednakost kroz pravdu: Slučajevi diskriminacije žena u vezi s poslom*, 2021.

⁹³ Ibid.

U svim zemljama ZB, OCD su uvidele uticaj pandemije COVID-19 na tržište rada u njihovim zemljama i na žene na tržištu rada. U **BiH** su žene koje su radile više od deset godina uz stalni ugovor otpuštane u sektoru pogođenom pandemijom. Jedna OCD u **Srbiji** objavila je izveštaj koji je ilustrirao kako su žene prezastupljene u sektorima koji su najviše pogođeni pandemijom, odnosno u zdravstvu ili supermarketima. OCD u **SM** povećale su svoju podršku ljudima usred pandemije i fokusirale se prvenstveno na pružanje podrške marginalizovanim zajednicama i/ili ranjivim grupama. Nakon proglašenja vanrednog stanja, OCD koje pružaju besplatnu pravnu pomoć u **SM** registrovale su više žena koje su zatražile njihove usluge zbog kršenja radnih prava.

U međuvremenu, u **Srbiji**, OCD su nastavile da izveštavaju da se suočavaju sa nekoliko izazova, uključujući nedostatak poverenja kod nekih radnika,⁹⁴ nedostatak institucionalnih podataka i ograničenja u finansiranju od strane donatora, što znači malo sredstava za pružanje takve podrške. Još jedan izazov koji je naglašen u Srbiji bio je da vrlo mali broj OCD ima stalnu saradnju sa vladinim institucijama. U 2021. godini, OCD u Srbiji su nastavile da pominju nedostatak resursa s obzirom na prioritete donatora i izazove koje je to predstavljalo za njihovu održivost. Ograničeni resursi su tema koja se ponavlja među predstavnicima OCD, koji su istakli da je njihova sposobnost da pomognu slučajevima ograničena nedovoljnim finansijskim sredstvima. Na **Kosovu** je predstavnik OCD izjavio: „Svaka organizacija koja se bavi ovim problemom treba da ima advokata koji će pružiti besplatnu pravnu pomoć. Psihološka i socijalna pomoć je također važna, ali ne može rešiti slučaj”.⁹⁵

Iako je gore pomenuta akcija obezbedila preko potrebne resurse za rešavanje takvih slučajeva, OCD su i dalje tražile načine da nastave i održe svoje usluge pravne pomoći. Za neke, kao što je Kosovski pravni institut (KPI), nova znanja i stručnost su razvijeni kroz Akciju, koju su počeli da koriste kao deo svojih stalnih usluga pravne pomoći, pružajući tako održive usluge nakon završetka Akcije. KPI je pokrenuo onlajn platformu posvećenu žrtvama rodno zasnovanih zločina.⁹⁶ Žene koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu pola mogu prijaviti svoj slučaj, a KPI nudi besplatnu pravnu pomoć. Platforma je omogućila da više žena, uključujući one u marginalizovanim grupama ili ruralnim područjima, potraži pravdu.

U svim zemljama ZB nastavljena je besplatna pravna pomoć koju pružaju OCD. U **Srbiji** je Viktimološko društvo Srbije unapredilo svoju organizacionu održivost, objavilo smernice,⁹⁷ pomno pratili ograničenja COVID-19 i postaje vodeća organizacija koju kontaktiraju osobe, a posebno žene, u vezi sa kršenjem zakona o radu i rodno zasnovanom diskriminacijom, uključujući i kada je povezana s pandemijom.

U zaključku, dok OCD, a posebno one koje rade na rodnoj ravnopravnosti i borbi protiv diskriminacije, imaju znanje i kapacitete da podrže ljude u traženju pravde za diskriminaciju i/ili u pozivanju institucija na odgovornost u njihovom odgovarajućem tretmanu slučajeva rodno zasnovane diskriminacije, ljudi još uvek oklevaju da istupe i dobiju podršku, čak i uprkos nekoliko kampanja koje su ih ohrabrile da to učine. Posebne ciljne grupe kojima služe OCD nisu htele da svoje slučajeve predaju institucijama, a OCD istorijski nisu imale dovoljno finansijskih i ljudskih resursa da u potpunosti pomognu osobama koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu pola. Stručnost i iskustvo OCD u tretiranju ovakvih slučajeva porasli su od 2018. godine. Od 2021. više OCD je nudilo besplatnu pravnu pomoć i pratilo sudske predmete nego što je to činilo prethodnih godina. Teže kontinuiranoj podršci koja bi im

⁹⁴ Mihailović, S., i sar., Aktivnost radnika i civilnog društva: Zaštita i jačanje radnih prava, Centar za razvoj sindikalizma, Beograd, Srbija, 2018., na:

http://sindikalizam.org/wpcontent/uploads/2019/03/Radna_prava_Istra%C5%BEiva%C4%8Dki_izve%C5%A1taj.pdf.

⁹⁵ Intervju sa ženom, predstavnikom OCD, Kosovo, oktobar 2018.

⁹⁶ Kosovski pravni institut, na adresi: <https://kli-ks.org/>.

⁹⁷ Viktimološko društvo Srbije (VDS), Smernice za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i povreda u radu pri radu i zapošljavanju, na: http://www.vds.rs/File/VodicKaoKnjiga_2020.pdf.

omogućila da nastave sa pružanjem pravne pomoći sve dok institucije ne postanu odgovornije za kršenje prava, a i zato što je promena društvenih normi i podsticanje ljudi da istupe proces za koji je potrebno vreme.

Privredne komore

Privredne komore su intervjuisane 2021. godine na Kosovu i u Crnoj Gori. Na **Kosovu**, misija komore je da stvori mrežu za kompanije sa sedištem na Kosovu, koja ih povezuje sa stranim kompanijama, uspostavljajući saradnju. Predstavnik koji je pristao na intervju imao je informacije o pravnom okviru koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju. Predstavnik je naglasio da ne smatraju potrebnim da imaju obuku o rodnoj diskriminaciji jer je tokom pandemije COVID-19 bilo i drugih problema na koje je prvo trebalo obratiti pažnju. U **Crnoj Gori** komora ima Odbor za žensko preduzetništvo koji podstiče žene da više učestvuju u privredi. Predstavnici su bili upoznati sa pravnim okvirom i napomenuli da ne postoji dovoljno praćenje diskriminacije na tržištu rada.⁹⁸ Komore se nikada nisu bavile slučajevima diskriminacije u radnoj snazi, uprkos činjenici da bi možda postoji mogućnost saradnje sa članovima članovima, na primer kroz kodekse ponašanja i podsticanje politika na radnim mestima koje bi sprečile i rešile rodnu diskriminaciju.

Zaključak

Iako se policijski službenici intervjuisani u regionu generalno čine dobro upoznati sa svojim obavezama da istražuju i tretiraju rodnu diskriminaciju, oni su radili na malom broju slučajeva. Njihovi sistemi za upravljanje podacima ne razvrstavaju podatke na takav način da bi se utvrdilo da li su se dogodila krivična dela u vezi sa radom i rodom. Slično, tužioci nisu imali podatke o tretiranim slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Sudovima je takođe nedostajala sudska praksa, što je uticalo na znanje sudija u vezi sa relevantnim pravnim okvirom. Ni predstavnici Inspektorata rada nisu se bavili slučajevima rodne diskriminacije. Iako se čini da su predstavnici IO vrlo dobro upoznati sa relevantnim pravnim okvirom, i oni su imali malo slučajeva zbog nedovoljne svesti javnosti o ulozi IO i slabih praksi upravljanja podacima. Imajući u vidu sveukupan nedostatak institucionalnog iskustva u tretiranju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije povezane sa radom, bilo je teško proceniti kapacitete institucija za bavljenje takvim slučajevima.

Sindikati su se generalno osećali sposobnim za rešavanje slučajeva diskriminacije zasnovane na polu, ali čini se da je nekoliko slučajeva ili pritužbi stiglo do sindikata. Također, minimalno poverenje građana u sindikate verovatno je značilo da je nekoliko slučajeva doneto sindikatima, ograničavajući njihovu sposobnost da podrže radnike u rešavanju rodno zasnovane diskriminacije.

Neke zemlje Zapadnog Balkana imaju dodatne institucije koje bi mogle da se bave rodnom diskriminacijom u vezi sa radom. U Albaniji i Srbiji, gde postoje poverenici za zaštitu od diskriminacije, oni su rešavali slučajeve diskriminacije, u okviru kojih tek mali broj slučajeva rodno zasnovane diskriminacije, iako Albanija ima neke zapažene najbolje prakse. Novoformirani CPPD u SM je profesionalizovano telo, ali teško ostvaruje svoje zakonske nadležnosti. Čini se da pružaoci pravne pomoći takođe nisu pomagali u takvim slučajevima.

Nekoliko promena koje su uočene od 2018. uglavnom su rezultat slučajeva koje su do suda i drugih relevantnih institucija dovele OCD, prvenstveno one finansirane kroz ovu akciju koju podržavaju EU i Sida „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“. Podsticale su žene na odluku da prijave slučajeve, informisale ljude o njihovim pravima i pružale pravnu pomoć u ostvarivanju tih prava. One su doprinele da se stekne više, iako još uvek ograničenog, institucionalnog iskustva u rešavanju ovakvih slučajeva.

⁹⁸ Komar, O., i sar., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, 2022.

PREPORUKE

Za Evropsku uniju, uključujući i Evropsku komisiju

- Prioritetizirati i zahtevati sprovođenje institucionalnih reformi u cilju boljeg rešavanja rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom kao uslova procesa pristupanja EU.
- Podsticati i osigurati da sve zemlje ZB izmene svoje zakonske okvire u skladu sa direktivama EU, uključujući Direktivu EU o ravnoteži između posla i privatnog života.
- Pratiti reforme koristeći standardizovani pristup u svim zemljama, redovno uključujući takvo praćenje kao deo izveštaja zemalja koji se odnose na ljudska prava, kao i zapošljavanje.
- U političke dijaloge sa zemljama Zapadnog Balkana i u izveštaje zemalja uključiti konkretne preporuke zasnovane na ovom izveštaju (i izveštajima svake zemlje iz kojih su izvedene) u vezi sa poboljšanjem institucionalnog učinka u tretiranju rodno zasnovane diskriminacije u radu.
- Razmotriti preporuku da zemlje ZB ojačaju uloge ombudsmana i komesara za zaštitu od diskriminacije, uključujući njihove mandate i sposobnosti da sprovedu odluke.
- Nastaviti sa sastancima sa organizacijama za ženska prava kako bi se obuhvatio njihov doprinos u praćenju napretka reformi koje se odnose na rodnu diskriminaciju i rad.
- Podsticati ugovorne izvršioce, posebno one angažovane na unapređenju kapaciteta policije, tužilaca, sudija i IO, između ostalih, da blisko sarađuju sa organizacijama za ženska prava i OCD, koje imaju stručnost u oblasti rodno zasnovane diskriminacije i mogu podržati planiranje i sprovođenje aktivnosti.
- Nastaviti sa podrškom organizacijama za prava žena koje se bave podizanjem svesti među raznim grupama građana i institucijama o rodnoj diskriminaciji i radu, savetovanjem žena koje su pretrpele takvu diskriminaciju, pružanjem pravne pomoći i praćenjem institucija odgovornih za pružanje boljih usluga osobama koje su pretrpele diskriminaciju na osnovu pola.

Za pravne okvire zemalja ZB

- Usvojiti Konvenciju MOR-a o nasilju i uznemiravanju (br. 190, 2019.).
- Osigurati usklađivanje sa **Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života**, posebno:
 - Osigurati plaćeno **roditeljsko odsustvo** kao individualno pravo oba roditelja u trajanju od najmanje četiri meseca. Osigurati da najmanje dva meseca ne budu prenosiva.
 - Obezbediti najmanje 10 dana plaćenog **očinskog odsustva**.
 - Obezbediti najmanje pet dana **odsustva za negu** (Kosovo, SM, Crna Gora).
- Izmeniti postojeće zakonske okvire koji se odnose na diskriminaciju kako bi se **smanjila fragmentacija** i osigurati da je odgovarajući nivo zaštite (i materijalno i proceduralno) jasno primenjiv na radni i neradni kontekst.
- Usmeriti napore na jačanje **implementacije** zakonskih okvira kroz mere kao što je specijalizovana obuka za borbu protiv diskriminacije za ključne aktere; poboljšanje procedura prikupljanja podataka; kontinuirana edukacija i usmeravanje javne svesti o jednakom tretmanu; i unapređenje ljudskih i finansijskih kapaciteta za praćenje implementacije.
- Pojasniti i proširiti odredbe koje se odnose **na viktimizaciju** u skladu sa Direktivama EU o jednakom tretmanu (BiH, Crna Gora, Srbija).
- Izmeniti antidiskriminacioni okvir kako bi se zaštitila **samozaposlena lica** u skladu sa Direktivom o samozapošljavanju (Kosovo, SM, Crna Gora).

- Unaprediti odredbe koje se odnose na podelu **tereta dokazivanja** u slučajevima diskriminacije (Albanija, BiH, Srbija).
- Podsticati reforme za povećanje **finansijskih sankcija** do nivoa koji odražava ozbiljnost diskriminacije. Podsticati razvoj i korišćenje sankcija koje prevazilaze novčane kazne, a koje mogu biti korisnije za nekoga ko je pretrpeo diskriminaciju.

Za policiju

- Unaprediti prikupljanje i upravljanje podacima obezbeđujući da svi elektronski vođeni podaci budu razvrstani prema polu žrtve(ava); polu navodnog(ih) počinioca(laca); i vrsti lokacije na kojoj se zločin dogodio (npr. posao, kuća, javni prostor).
- Obezbediti da se u redovnu obuku za policiju uključe informacija o pravnom okviru koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad, posebno seksualno uznemiravanje. Izveštavati i javno objavljivati učestalost i rezultate obuke.
- Osigurati postojanje sistema podrške i upućivanja na odgovarajuće institucije za osobe koje prijavljuju rodnu diskriminaciju.
- Učestvovati u kampanjama podizanja svesti za jačanje poverenja javnosti u policijsku zaštitu.

Za tužilaštva

- Osigurati prikupljanje i upravljanje podacima razvrstanim prema polu žrtve(ava); polu navodnog(ih) počinioca(laca); i vrsti lokacije na kojoj se zločin dogodio (npr. posao, kuća, javni prostor).
- Osigurati da svi tužioci prođu obuku o rodnoj ravnopravnosti i rodno zasnovanoj diskriminaciji. Osigurati da se nivo zaštite predviđen pravnim okvirom i funkcionisanje procesne zaštite jasno razumeju i pravilno primenjuju. Izveštavati i javno objavljivati učestalost i rezultate obuke.
- 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.
- Promovisati uspešne slučajeve zaštite od rodno zasnovane diskriminacije kako bi se povećalo poverenje javnosti u institucije koje pružaju zaštitu od diskriminacije. Koordinisati se sa drugim institucijama uključenim u sistem zaštite.
- Učestvovati u kampanjama podizanja svesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji kako bi se ojačalo poverenje javnosti u mehanizme zaštite.

Za sudove

- Unaprediti prikupljanje i upravljanje podacima obezbeđujući da svi elektronski vođeni podaci budu razvrstani prema polu žrtve(ava); polu navodnog(ih) počinioca(laca); i vrsti lokacije na kojoj se zločin dogodio (npr. posao, kuća, javni prostor).
- Osigurati da sve sudije prođu obuku o rodnoj ravnopravnosti, rodnoj diskriminaciji, seksualnom uznemiravanju i razumevanju zajedničkog tereta dokazivanja, u skladu sa potrebama u svakoj od zemalja. Osigurati da se nivo zaštite predviđen pravnim okvirom i funkcionisanje procesne zaštite jasno razumeju i pravilno primenjuju. Izveštavati i javno objavljivati učestalost i rezultate obuke.
- Razmotriti imenovanje specijalizovanih sudija koji su dobro obučeni za rodno zasnovana krivična dela, uključujući rodne norme, ukrštanje osnova diskriminacije, odnose moći i stavljanje tačke na tekuću praksu „okrivljavanja žrtve“.
- Smanjiti naknade za pravno zastupanje i sudske takse za marginalizovane i ranjive podnosiocima zahteva.

- Gde je moguće, procesuirati slučajeve diskriminacije zasnovane na polu, uspostavljajući skup iskustava, presedana i/ili sudske prakse, u skladu sa relevantnom državom. Objaviti presude i relevantnu sudsku praksu.
- Osigurati hitno i efikasno procesuiranje predmeta, kao i efikasnu zaštitu i pravne lekove.

Za inspekcije rada

- Poboljšati sisteme upravljanja podacima. Primljene prijave, izvršene inspekcije i pokrenute disciplinske mere, raščlanjujući ih prema polu radnika, polu navodnog počinioca, položaju počinioca, sektoru rada i relevantnim zakonima koji su prekršeni, po članu.
- Povećati broj inspektora i finansijska sredstva za obavljanje njihovih dužnosti, posebno vezanih za rodnu diskriminaciju i rad. Osigurati rodnu ravnotežu među inspektorima korišćenjem afirmativnih mera za angažovanje i zapošljavanje većeg broja žena inspektorki.
- Institucionalizovati redovnu obuku za sve inspektore o rodnoj ravnopravnosti uopšteno, a posebno o oblicima rodno zasnovane diskriminacije na radu. Izveštavati i javno objavljivati učestalost i rezultate obuke.
- Nadzorna ministarstva: osigurati mehanizme za poštovanje pravila i propisa za inspektore u pogledu njihovih nadležnosti. Potrebna je nulta tolerancija prema korupciji i nezakonitim radnjama koje preduzimaju inspektori koji favorizuju poslodavce i krše prava radnika. Trebalo ih odmah sankcionisati.
- Povećati broj inspekcija u privatnom sektoru, posebno u sektorima koji su identifikovani kao najproblematičniji u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom.
- Unaprediti saradnju i koordinaciju sa drugim institucijama kako bi se osigurao združeni pristup u borbi protiv ove vrste diskriminacije.

Za pružaoce državne pravne pomoći

- Pružiti besplatnu pravnu pomoć ugroženim osobama, definisanu posebnim kriterijumima, ali uz potencijalno odustajanje od restriktivnih kriterijuma kao što su vlasništvo nad imovinom ili zapošljavanje, što može sprečiti inače ugrožene žene da pristupe potrebnoj pomoći.

Za institucije ombudsmana

- Voditi bolje rodno razvrstanu evidenciju, označavajući da li slučajevi uključuju rodnu diskriminaciju na poslu i zabranjene osnove, olakšavajući buduće praćenje i izveštavanje.
- Razmotriti da se osigura da su žene predstavnice IO dostupne za susret sa ženama koje su pretrpele rodno zasnovanu diskriminaciju.
- Osigurati da sve kancelarije IO imaju na raspolaganju poverljive prostore za predstavnike IO da se sastanu sa ženama koje su pretrpele diskriminaciju.
- Pratiti slučajeve diskriminacije pred sudovima.
- Uključiti se u obuku o rodnoj diskriminaciji za druge institucije, posebno za inspektorate rada.
- U bliskoj saradnji sa organizacijama civilnog društva, Inspektoratom rada i sindikatima, organizovati redovne kampanje podizanja svesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji u cilju povećanja znanja građana o tome šta ona podrazumeva, kako mogu podneti zahteve, dostupnim besplatnim instrumentima zaštite, pravnoj pomoći i podršci koju IO može da pruži.
- Promovisati uspešne primere zaštite od rodno zasnovane diskriminacije na poslu kako bi se povećalo poverenje u institucije i stimulisalo izveštavanje.

Za poverenike za borbu protiv diskriminacije

- Obezbediti bolje prikupljanje i objavljivanje podataka (osim Srbije).
- Organizovati kampanje podizanja svesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji u vezi sa pravima radnika, mehanizmima obeštećenja i radom poverenika.
- Sarađivati sa sindikatima, organizacijama civilnog društva i Inspektoratom rada u identifikaciji i praćenju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.
- Povećati domet poverenika u svakoj zemlji, posebno u ruralnim područjima.

Za sindikate

- Prikupiti podatke o slučajevima rodne diskriminacije koji se odnose na rad prema vrsti prekršaja, polu podnosioca pritužbe, organu kome je pritužba upućena i pruženoj pravnoj pomoći radi boljeg praćenja kršenja. Evidentirati višestruku diskriminaciju po zaštićenim osnovima, kao što su rođ i dob, sposobnosti, etnička pripadnost i seksualnost.
- Osigurati da su politike protiv rodno zasnovane diskriminacije i jednakih mogućnosti uspostavljene i implementiraju se.
- Osigurati obuku za sve predstavnike sindikata u vezi sa relevantnim pravnim okvirom koji se odnosi na rodnu diskriminaciju na radu.
- Sarađivati sa relevantnim institucijama i organizacijama civilnog društva na organizovanju kampanja koje informišu radnike o zakonskom okviru koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad. Sarađivati sa iskusnim organizacijama za ženska prava da bi se efikasnije doprlo upravo do ciljane grupe radnica.
- Preduzimati javno delovanje kako bi se 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 težiti da više žena postanu aktivne članice sindikata; sarađivati sa organizacijama za ženska prava na planiranju uspešnog pristupa.
- Obezbediti edukativne materijale za radnike koji objašnjavaju šta je rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju, kako se manifestuje, koji mehanizmi zaštite postoje, te koje su kontakt adrese nadležnih institucija za savetovanje.
- Pružiti pravnu pomoć osobama koje razmatraju prijavu rodne diskriminacije u vezi sa radom na pristupačan i osetljiv način.
- 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 između postojeće, raznolike mreže OCD uključenih u napore protiv diskriminacije, izradu strategije na osnovu ovog istraživanja i naučenih lekcija, kao i davanje prioriteta zagovaranju i naporima za podizanje svesti u cilju rešavanja rodno zasnovane diskriminacije u radu; koordinisati napore ka efikasnosti, učinkovitosti i mudroj upotrebi ograničenih resursa.
- Nastaviti saradnju sa drugim akterima na organizovanju kampanja podizanja svesti za povećanje znanja žena i muškaraca o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu, kao i sa relevantnim institucijama i procedurama za traženje rešenja za kršenje prava.
- Nastaviti uspostavljanje kontakata sa manjinskim etničkim grupama, LGBTQI+ osobama i osobama sa invaliditetom radi informisanja o njihovim pravima; podržati ih u prijavljivanju i traženju pravde za rodnu i višestruku diskriminaciju.
- Osim pravne pomoći, pružati psihološko savetovanje osobama koje su izložene rodno zasnovanoj diskriminaciji, posebno mobingu i seksualnom uznemiravanju.

- Nastaviti doprinositi uspostavljanju sudskog iskustva i/ili sudske prakse, u zavisnosti od zemlje, u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom na poslu kroz pružanje pravne pomoći i strateške parnice.
- Redovno pratiti rad institucija nadležnih za rešavanje slučajeva rodne diskriminacije u vezi sa radom kako bi se osiguralo da se njihove dužnosti obavljaju na efikasan i pravičan način. Dokumentovati iskustva i koristiti ih za informisanje zagovaranja za bolje reagovanje.
- Podnositi više zvaničnih pritužbi nadležnim institucijama kada ne izvršavaju svoje zakonske obaveze.
- Razmotriti istraživanje, dokumentovanje i pokretanje slučajeva u ime grupa osoba koje su pretrpele diskriminaciju („grupne tužbe“) u zemljama u kojima je to moguće.
- Sarađivati na podizanju svesti među finansijerima o važnoj ulozi organizacija za ženska prava u rešavanju rodne diskriminacije u vezi sa radom, uključujući važnost povezivanja poverljive pravne pomoći s psihološkim savetovanjem u osetljivim slučajevima i pozivanje institucija na odgovornost kroz pružanje pravne pomoći, u cilju obezbeđivanja dovoljnih sredstava za ovaj posao.

Za privredne komore

- Organizovati obuku o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu za članove Komore, uključujući različite oblike rodno zasnovane diskriminacije i kako mogu uvesti politike i mehanizme koji nude zaštitu od takve diskriminacije na njihovim radnim mestima.

Saradnja među akterima

- Nastaviti sa organizovanjem zajedničkih informativnih kampanja kako bi se pomoglo osobama koje su doživele rodnu diskriminaciju u vezi sa radom da razumeju trenutno složene i nejasne zakonske okvire. Poboljšati svest i primenu dostupnih sankcija, obeštećenja i naknada.
- Posebno među ministarstvima: Povećati budžetska izdvajanja za implementaciju zakona o rodno zasnovanoj diskriminaciji u vezi sa radom, uključujući resurse za odgovarajuću izgradnju kapaciteta odgovornih institucija i dovoljno osoblja za implementaciju zakonskog okvira.
- Sarađivati sa privrednim komorama i udruženjima poslodavaca na organizovanju obuka i informativnih kampanja usmerenih na poslodavce u vezi sa pravima zaposlenih koja se tiču rodno zasnovane diskriminacije u svim oblicima. Podržati poslodavce da inkorporiraju principe nediskriminacije u poslovnik, priručnike o politici i druge interne akte, kao i da uspostave i promovišu jasne procedure za prijavu slučajeva diskriminacije. Podsticati i/ili zahtevati od poslodavaca da na radnim mestima objave informacije o tome šta predstavlja rodnu diskriminaciju i kako je prijaviti.
- Postavljati i distribuirati informacije na javnim mestima o rodnoj diskriminaciji i pravima radnika prema zakonskom okviru, kako bi se osiguralo da radnici imaju pristup informacijama o svojim pravima.
- Sarađivati na transformaciji rodnih normi, odnosa i stereotipa koji doprinose rodno zasnovanoj diskriminaciji kao osnovnom faktoru, uključujući kroz institucionalizaciju nastavnih planova i programa koji poništavaju tradicionalne rodne uloge i stereotipe; preduzimanje zajedničkih napora za podizanje svesti; i angažovanje medija u transformaciji rodnih normi i stereotipa, kako je predviđeno u Rodnom akcionom planu EU III.

CITIRANA LITERATURA

- Agencija za ravnopravnost polova, BiH, "CEDAW periodični izveštaj za BiH", 2018., na: https://arsbih.gov.ba/wpcontent/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvestaj-za-BiH_Nacrt.pdf.
- Agencija za rodnu ravnopravnost, Rodni jaz u platama na Kosovu, Kosovo, 2020., na: https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Gender%20Pay%20Gap%20RKS%20_compressed.pdf.
- Agencija za statistiku BiH, Demografija i socijalna statistika, BiH, 2022., na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2022/LAB_00_2021_Y1_1_BS.pdf.
- Ahmed, D., i Bulmer, E. za međunarodnu IDEA, Ograničene klauzule, Strömsborg, 2017., na: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-klauzule-primer.pdf>.
- Arčimandriti, M., Lubani, M., Koku, O., Hodža, E., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Albaniji, Albanija, Centar za rodnu alijansu za razvoj, 2019., na: http://www.qadc.org.al/media/files/upload/GBD%20Labour%20Albania_EN.pdf.
- Babović, M., Indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju, Jedinica za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Vlada Republike Srbije, 2018.
- Banjska, I., Rrahmani, G., Farnsworth, N., Uspostavljanje ravnoteže, Kosovo, Ženska mreža Kosova, 2016., na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.
- Berisha, A., Farnsworth, N., Hoti, D., Od reči do dela? Praćenje institucionalnog odgovora na rodno zasnovano nasilje na Kosovu, Ženska mreža Kosova, 2017., na: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>.
- Böök, B., Burri, S., Senden, L. i Timmer, A., "Komparativna analiza zakona o rodnoj ravnopravnosti u Evropi", 2020.
- Chopin, I. i Germaine, C., Komparativna analiza zakona o nediskriminaciji u Evropi 2017., Evropska komisija, 2017., na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36c9bb78db01-11e7-a506-01aa75ed71a1/language-en>.
- COFACE, "Procena paketa ravnoteže između posla i života Evropske komisije", 2017.
- Craig, P. i Gráinne de Búrca, *Pravo EU: tekst, slučajevi i materijali*, peto izdanje, 2011.
- Cleff le Divellec, S. i Miller, K. za MŽK, "Napredak Kosova u usklađivanju svojih zakona sa *acquis-em* Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti, MŽK", 2017, na: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>.
- Colaković M. i dr., "Pravna zaštita od diskriminacije u Bosni i Hercegovini" u Pravna zaštita od diskriminacije u jugoistočnoj Evropi: Regionalna studija, Centar za SEELS, 2016., na: <http://www.seelawschool.org/pdf/Book-Pravni-Zaštita-Protiv-Diskriminacija-SEE.pdf>.
- Državni zavod za statistiku, Tržište rada, Sjeverna Makedonija, 2022., na: https://www.stat.gov.mk/pdf/2022/2.1.22.05_mk.pdf.
- Evropska zajednica, „Bela knjiga o pripremi pridruženih zemalja Centralne i Istočne Evrope za integraciju u unutrašnje tržište Unije“ (COM(95) 163), 2019., na: https://www.cvce.eu/en/obj/white_paper_on_the_preparation_of_the_associated_countries_of_central_and_eastern_europe_for_integration_into_the_internal_market_of_the_union_com_95_163-enf3207cf5-df8b-475a-bd06-6fc7d80b0c9e.html.
- Evrope Savet (Komitet Konvencije o kibernetičkom kriminalu), „Implementacija Člana 13 Budimpeštanske konvencije od strane strana i posmatrača: Komparativna studija, Strazbur“, 2016., na: <https://rm.coe.int/0900001680651690>.
- _____, "Direktiva 2000/43/EC od 29. juna 2000. godine o implementaciji principa jednakog tretmana među osobama bez obzira na rasno ili etničko poreklo", 2000., na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.
- _____, "Direktiva 2004/113/EC o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju roba i usluga", 2004., na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/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, u: <https://eur-lex.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., na: <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 primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena koji obavljaju delatnost u svojstvu samozaposlenih lica i stavlja van snage Direktivu Saveta 86/ 613/EEC“, 2010., na: <https://eurlex.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://eur-lex.europa.eu/legalcontent/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", 1997., na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=celex%3A31997L0081>.
- _____, "Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje", 1992., na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.
- Đan, A., Vrbaski, S., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Srbiji, Beograd, Kvinna till Kvinna Fondacija, 2019., na: https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2019/04/GBD-Rad-Srbija_2019-0402_FINAL.pdf.
- Demokratija za razvoj (D4D), Promena paradigmi: pravičnost kroz roditeljsko odsustvo, Priština, 2017. na: https://d4d-ks.org/wpcontent/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf.
- Nacrt zakona o mirnom rešavanju radnih sporova u FBiH, 2015. godine, na adresi: https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:BIH,2015.
- Ekonomi, M., Sala, V., Mandro A., Gjermeni, E., Duka, R., Lena, O., Rodne nejednakosti u platama u Albaniji, Rodna alijansa za razvojni centar, 2013., na: http://idmalbania.org/wpcontent/uploads/2014/10/empowering_albanian_rural_woman_economic_and_social_perspectives_2010.pdf.
- English, K. i Stapleton A., Priručnik o ljudskim pravima: Praktični vodič za praćenje ljudskih prava, 1995.
- Evropska komisija, Visoka predstavica Unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku, „Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena: Transformacija života djevojaka i žena kroz vanjske odnose EU 2016-2020.“, Radni dokument Zajedničkog osoblja, SWD, 2015, Brisel, 21.9. 2015., u: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-radi-dokument-pol-2016-202020150922_en.pdf.
- _____, Visoka predstavica Unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku, „Zajedno prema rodno ravnopravnom svetu: Ambiciozna agenda za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u vanjskom delovanju EU“, Zajedničko saopštenje Evropskom parlamentu i Savetu, JOIN (2020.), 17 finale, Brisel, 25.11.2020., u: https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_en.pdf.
- _____, „Mišljenje o zahtevu Albanije za članstvo u Evropskoj uniji, radni dokument osoblja Komisije“, Analitički izveštaj, SEC (2010.) 1335.
- _____, „Kredibilna perspektiva proširenja i pojačan angažman EU na Zapadnom Balkanu“, 2018.
- Agencija Evropske unije za temeljna prava, Evropski sud za ljudska prava i savet Evrope, Priručnik o evropskom pravu protiv diskriminacije, 2018., na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discriminatory_Law_ENG.pdf.
- Evropska mreža zakona o ravnopravnosti, „Nema promena u podnošenju izveštaja telu za ravnopravnost CPAD-a i Ombudsmanu, EELN web stranica“, 2018, na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-makedonija-npromjene-inizvjestavanje-to-the-jednakost-tijelo-cpad-i-to-the-ombudsman-pdf-148-kb>.
- Evropska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju, Komparativna analiza zakona o rodnoj ravnopravnosti u Evropi, 2017., Evropska komisija, 2017., na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4553-a-komparativni-analiza-of-pol-jednakost-zakon-in-evropa2017-pdf-847-kb>.
- ECJ, C-13/94 P protiv S i okruga Cornwall.
- _____, C-43/75 Defrenne.
- _____, C-117/01 KB protiv NHS
- _____, C-147/08 Römer.
- _____, C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz, 1986.
- _____, C-423/04 Sarah Margaret Richards protiv državnog sekretara za rad i penzije.
- Fraczek, S., Huszka, B. i Körtvélyesi, Z., „Uloga ljudskih prava u vanjskom delovanju EU na Zapadnom Balkanu i Turskoj“, Evropska komisija, 2016., na: <http://www.fp7-frame.eu/wpcontent/uploads/2016/09/Deliverable-6.2.pdf>.
- Gaćanica, L., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka, 2019., na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/GENDER-BASEDDISKRIMINACIJA-I-RAD-IN-BOSNA-I-HERCEGOVINA-FINAL.pdf>.
- _____, „Zaštita prava radnica u Bosni i Hercegovini: Analiza presude i pravnu pomoć u oblastima radnih odnosa sa fokusom na diskriminaciju po osnovu pola, 2021, dostupno na BHS jezicima na: http://unitedwomenbl.org/wpcontent/uploads/2021/05/Analiza-presuda-u-oblasti-radnih-odnosa_FINAL-WEB.pdf.
- _____, Socio-ekonomski položaj lezbijki, gejeva, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini, 2021., na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2021/06/Socio-ekonomski-položaj-LGBTI-osoba-u-BiH-web.pdf>.
- Hashani, G. & Reznijq, 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]
- Helsinški komitet za ljudska prava (2020.). Specijalni izveštaj o stanju ljudskih prava tokom COVID-19, 2020.

Hille P. i Knill, C., 2006., "To je birokratija, glupo: Implementacija *acquis communautaire* u zemljama kandidatima za EU, 1999-2003", 2006, 7(4) Politika Evropske unije 531.

Centar za istraživanje i razvoj IDEAS, "Nalazi studije o statusu LGBT+ osoba na tržištu rada, Factsheet", 2018., na: <https://www.dijalog.net/wp-content/uploads/2018/10/LGBT-N/A-radu.pdf>.

IMPAQ International za USAID Kosovo, procenu roda, LGBTI i osoba sa invaliditetom, *Priština*.

ILO, Ustav.

ILO, Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019. (br. 190).

INSTAT, UNWomen, WomenCount, Žene i muškarci u Albaniji 2021., 2021., na: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20albania/attachments/publications/2021/06/women%20and%20men%20in%20albania%202021.pdf?la=en&vs=2434>.

Instat, Anketa o radnoj snazi, Albanija, 2021., na: <http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsime-dhe-papun%C3%ABsia/#tab2>.

Jelić, I., Državni izveštaj: Rodna ravnopravnost Crne Gore, Evropska komisija, 2017., na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4360-Crna-Gora-zemlja-izvještaj-pol-jednakost-2017-pdf-137-mb>.

Krstić, I., „Izveštaj o Srbiji: Nediskriminacija”, 2021.

_____, „Izveštaj za Srbiju: Rodna ravnopravnost”, 2021.

Kochoska, E., Shavreski, Z., Jovanova V., i Lazovski, V., Analiza položaja osoba sa telesnim invaliditetom u Republici Makedoniji, 2017., na: <https://mhc.org.mk/wpcontent/uploads/2017/11/Analysis-of-the-situacija-of-ljudi-sa-fizički-invalidnosti-in-the-Republicaof-Macedonia.pdf>.

Komar, O., Indeks rodne ravnopravnosti Crna Gora – 2019., MONSTAT, 2019., na: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf

Komar, O., Šćepanović, A., Glomazić M., Šuković, D., Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Crnoj Gori, Crna Gora, Centar za prava žena, 2019., na: http://womensrightscenter.org/files/documents/1557742198Montenegro%20report_%20final%20eng%20version.pdf.

Komar, O., Mihailović I., Raičević M., Pejović Eraković M., Mašanović B., Centar za prava žena, 2021., na: https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD_in_Labour_in_Montenegro.pdf.

Kostić-Mandić, M., „Izveštaj o Crnoj Gori: Nediskriminacija”, 2020.

_____, „Izveštaj za Crnu Goru: Nediskriminacija”, 2021.

Kosovska Agencija za statistiku, Anketa o radnoj snazi K1 2021., Kosovo, 2021., na: <https://ask.rks-gov.net/media/6355/lfs-q1-2021.pdf>.

Kotevska, B., „Izveštaj o zemlji Severne Makedonije: Nediskriminacija”, 2021.

_____, „Izveštaj Sjeverne Makedonije: Rodna ravnopravnost” 2021.

Kotevska, B., „Usvojen novi zakon o prevenciji i zaštiti od diskriminacije”, 2019.

Knill, C., „Evropske politike: Uticaj nacionalnih administrativnih tradicija”, 1998., 18(1) Journal of Public Policy.

_____, Zakon o albanskoj državnoj policiji, član 17/c, 1999., na: <https://www.refworld.org/pdfid/4c20cad92.pdf>.

Lev Ivanov et. al., Efektivnost, proporcionalnost i odvracanje, 2012., E. & Central Eur. J. o Envtl. L. 11.

Makkonen, T., Evropski priručnik o podacima o jednakosti, 2016. Revizija, Luksemburg, 2016., na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd5d60a3-094d-11e7-8a3501aa75ed71a1>.

Marjanović, D., Procena strukturnih barijera koje ometaju zapošljavanje Romkinja, UN Women, 2015..

McGinnity, F. i sar., „Mere za borbu protiv rasne diskriminacije i promicanje raznolikosti na tržištu rada: pregled dokaza”, 2021.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Drugi izveštaj o implementaciji Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), Crna Gora, 2015.

Millennium Challenge Corporation, Kosovo - Istraživanje o radnoj snazi i korišćenju vremena, 2017., na: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205/study-opis>.

Montstat, Anketa o radnoj snazi, Crna Gora, 2022., na: http://monstat.org/uploads/files/ARS/2021/2021/LFS%20release_2021.pdf.

Nikolić-Ristanović, V., Čopić, S., Nikolić, J., Šaćiri, B., Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji, Viktimološko društvo Srbije, 2012.

Nacionalni demokratski institut et. al., „Istraživanje javnog mnjenja NDI na Balkanu o LGBTI zajednicama”, 2015., na: <https://www.lgbtiera.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>.

Nikolski, D., Rodni jaz u platama u Makedoniji: Procena razlike između nisko plaćenih i visoko plaćenih zaposlenih, 2019., na: https://www.researchgate.net/publication/335560236_The_gender_pay_gap_in_North_Macedonia_Assessing_the_difference_between_low-paid_and_high-paid_employees.

Organizacija za ekonomsku saradnju, Rodna ravnopravnost u zapošljavanju u javnom sektoru, 2020., na: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07811cb6-en/index.html?itemId=/content/component/07811cb6-en>.

OECD, Da li je poslednja milja najduža? Ekonomski dobici od rodne ravnopravnosti u nordijskim zemljama, na: <https://www.oecd.org/employment/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm>.

OEBS i ODIHR, Pregled antidiskriminacijskog zakonodavstva na Zapadnom Balkanu, 2013., na: <https://www.osce.org/odihr/117801?download=true>.

Plata.ba, Plate u Bosni i Hercegovini, 2021., na: <https://www.plata.ba/plate-u-zemlji>

Qirushi, K., „Princip nediskriminacije na osnovu pola na radnom mestu – Procena albanskog prava kroz standarde EU“, 2018. (5), Albanski pravni časopis, na: <http://www.lawjournal.al/sites/default/files/Pillar%203%2C%20ALJ%205%20ENGL.pdf>.

Qosaj-Mustafa, A., Berisha, A., Farnsworth, N., Banjska, I., Seksualno uznemiravanje na Kosovu, Priština, MŽK, 2016., na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>.

Republički zavod za statistiku, Anketa o Radnoj Snazi, Srbija, 2022., na adresi: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20225682.pdf>.

Republički zavod za statistiku, Rodna statistika, nd, na adresi: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>.

Ryan, D. za MŽK, „Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici, analitički izveštaj na Kosovu“, 2021.

Šimonović Einwalter, Tena. i Selanec, Goran, „Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije sa pravnom tekovinom EU“, Sarajevo, 2015., na: <http://eu-monitoring.ba/en/alignment-of-the-zakon-on-zabrana-ofdiskriminacija-sa-the-EU-acquis-ekspert-analiza-on-poravnanje/>.

Simonida Kačarska, „Gubitak prava na putu: liberalizacija viza između EU i Zapadnog Balkana“ u Jeleni Džankić i dr., „Evropeizacija upravljanja građanstvom u jugoistočnoj Evropi“, Routledge, 2016.

Sverdrup, U., „Implementacija“ u Graziano, P. i Vink, M. (ur.), Europeanization: New Research Agendas, Palgrave, 2008.

Simović-Zvicer, V., „Izveštaj o Crnoj Gori: Rodna ravnopravnost“, 2021.

Stojić, J., Tadić, J., Petković, N., Biti LGBTI u istočnoj Evropi: Izveštaj o Srbiji, Program Ujedinjenih nacija za razvoj, 2017.

Tamindžija B., Aleksić S., Musiolek B., Profil države: Srbija. Kampanja Čista odeća, 2017., na: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profil/srbija>.

Think for Europe mreža (TEN), Zapadni Balkan i COVID-19, Efekti na dobro upravljanje, vladavinu prava i civilno društvo, 2020., na: <https://cep.org.rs/wp-content/uploads/2020/07/The-WB-and-the-COVID-19.pdf>.

UNDP & INSTAT, Romi i Egipćani u Albaniji: socio-demografski i ekonomski profil na osnovu popisa iz 2011. godine, 2015., na: <http://www.al.undp.org/content/dam/albania/docs/Census%202011%20Profile%20of%20Roma%20and%20Egyptians%20final.pdf>.

Winter, B. „Politička ekonomija istopolnih brakova: feministička kritika“, Routledge, 2021.

Zarić, D. & I. Mihajlović za Sindikat medija Crne Gore, *Jednakost kroz pravdu: Slučajevi diskriminacije žena u vezi s poslom*, 2021.

Žarković-Rakić, J. i Vladislavljević, M., Pristup žena ekonomskim mogućnostima u Srbiji, Svetska banka, 2016., na: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/11/Womens-Pristup-to-EkonomskiMogućnosti-in-Srbija.pdf>.

Zavitan M., „Uslovi rada na kioscima“, Bosna i Hercegovina, Karike, 2018., na: <http://karike.ba/uslovirada-u-trafikama-znala-sam-se-vratiti-s-kraja-ulice-kako-bih-otisla-u-toalet/>.

ZB, SEE Jobs Gateway, na osnovu podataka nacionalnih statističkih ureda i Eurostata, 2017., na: <https://www.seejobsgateway.net/>.

ANEKSI

Aneks 1. Metodologija

Ovaj ANEKS daje dodatne detalje o metodologiji istraživanja.¹Kako bi se odgovorilo na istraživačka pitanja navedena u uvodu, istraživanje je uključilo mešovite metode: analizu relevantnog pravnog okvira; pregled literature; pregled svih postojećih institucionalnih podataka koji se odnose na slučajeve diskriminacije; polu strukturirane intervjue sa predstavnicima relevantnih institucija kako bi se izmerilo njihovo znanje, svest i iskustva sa rodno zasnovanom diskriminacijom u radu; i anonimno onlajn anketiranje žena i muškaraca. Ovaj odeljak pruža dodatne informacije o metodologiji.

Ključni pojmovi i razgraničenja

Istraživanje se fokusiralo na rodnu diskriminaciju u vezi sa radom. Nije ispitivalo rodno zasnovanu diskriminaciju koja se može pojaviti izvan radnog mesta. Ključni pojmovi istraživanja definisani su i operacionalizovani na sledeći način. "Diskriminacija" je uključivala sve oblike rodno zasnovane diskriminacije, kako je definisano zakonom. Radije je korišćen termin "rad" nego "zapošljavanje", da bi se uključilo proučavanje neplaćenih i neregistrovanih oblika rada. "Rod" je uključivao sve rodne izraze i identitete, uključujući, ali ne ograničavajući se na: žene, muškarce, trans, rodno neusklađene, rodno fluidne i inter polne. Termin "rod" je korišten radije nego pol, jer je istraživački tim odlučio da se fokusira na društveno pripisane uloge (rod) ljudi, a ne na njihov biološki pol. Opis ovih pojmova nije uključen u anketu zbog zabrinutosti da bi to moglo odvratiti određene grupe od odgovora na anketu. „Rodno zasnovana diskriminacija“ je definisana kao diskriminacija koja pogađa osobe zbog njihovog roda.

Pravna analiza

Pravna analiza je ispitala i procenila postojeće antidiskriminaciono zakonodavstvo koje postoji u svakoj zemlji, uključujući sve nedostatke u usklađivanju zakonodavstva sa tekovinama EU (posebno „tekovinama rodne ravnopravnosti“). Takođe je nastojala identifikovati relevantne institucije, njihove uloge i odgovornosti. To je uključivalo ispitivanje međunarodnih zakona, ugovora, konvencija, ustava, zakona i podzakonskih akata/politika. Ispitane teme uključivale su: Kako se definiše diskriminacija? Koje mere zaštite postoje od diskriminacije? Koji mehanizmi su uspostavljeni za rešavanje ili ublažavanje diskriminacije? Koje metode postoje za prijavu diskriminacije? Koje praznine postoje u pravnom okviru? Koje su relevantne institucije i njihove odgovornosti? Ovo drugo izdanje takođe je ispitalo relevantne promene u pravnom okviru od 2018. godine.

Pregled literature

Pregledom literature ispitani su svi postojeći podaci o rodno zasnovanoj diskriminaciji koji su bili dostupni, u cilju utemeljenja izveštaja na postojećim informacijama i izbegavanja dupliranja postojećih istraživanja. To je uključivalo ispitivanje korišćenih istraživačkih metoda i vremenskih okvira prethodnih istraživanja. Nalazi relevantni za ovo istraživanje uključeni su i spomenuti u ovom izveštaju.

¹ Ovaj i drugi aneksi su preuzeti direktno iz: MŽK, *Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu*, ali su malo prilagođeni za regionalno istraživanje.

Prikupljanje podataka

Istraživački tim je nastojao da prikupi podatke koji se odnose na slučajeve diskriminacije na radu za period od 2008. do 2020. godine, razvrstane po polu, od svih relevantnih institucija: policije, tužilaštva, sudova, IO, inspektorata rada, sindikata i pružalaca pravne pomoći, između ostalih, specifičnih za svaku zemlju. To je uključivalo slanje službenih zahteva za podatke ovim institucijama i praćenje odgovora. Kao što je navedeno u izveštaju, institucije su, ako su to uopšte radile, evidentirale vrlo malo podataka u vezi sa istraživačkim pitanjima.

Anketa

Istraživački tim je nastojao da prikupi podatke od različitih žena i muškaraca u vezi sa njihovim poznavanjem antidiskriminacionog zakonodavstva, ličnim iskustvima sa diskriminacijom, da li su takvi slučajevi prijavljeni i zašto nisu prijavili diskriminaciju ako je do nje došlo. Za drugo izdanje ovog istraživanja, anketa je malo modifikovana kako bi se uklonila pitanja koja su identifikovana kao problematična tokom prve ankete, kao i dodala pitanja koja se odnose na pandemiju COVID-19. Aneks 3 uključuje originalni i revidirani instrument istraživanja. Partneri su sarađivali na kreiranju i proverili online ankete na lokalnim jezicima (albanskom, bosanskom, makedonskom, crnogorskom, srpskom i engleskom). Reactor – Research in Action (Severna Makedonija) ju je kreirao i upravljao njome pomoću Lime Survey. Istraživanje je široko promovisano, između ostalog i putem medija, društvenih medija, javnih institucija i mejlovima. Bilo je otvoreno od 29. oktobra 2018. do 10. januara 2019. za prvo istraživanje i od 26. marta do 17. juna 2021. za drugo istraživanje. Za demografske informacije o ispitanicima, videti Aneks 2.

Intervjui

Ukupno, partneri su obavili 323 intervju sa institucijama nadležnim za implementaciju relevantnog zakonskog okvira u 2018. godini i 301 u 2021. godini, u vezi sa njihovim znanjem, stavovima i iskustvima u dosadašnjem tretiranju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije. Ovo je uključivalo policijske službenike, tužioce, sudije građanskih sudova, sudije krivičnih sudova, inspektore rada, pružaoce pravne pomoći i predstavnike IO (vidi tabelu 12). Ispitanici iz OCD dolazili su iz organizacija koje zastupaju interese osoba za koje se pretpostavlja da će se potencijalno suočiti sa višestrukim oblicima diskriminacije, kao što su osobe sa invaliditetom, LGBTQIA+ osobe i manjinske etničke grupe. Tim je koristio uzorkovanje maksimalnih varijacija kako bi se dobio raznovrstan raspon ispitanika različitog pola, etničke pripadnosti i geografskih lokacija. Dodatni detalji su dostupni na zahtev.

Tabela 12. Broj ispitanika po institucijama i zemljama														
Ispitanik	Albanija		BiH		Kosovo		Crna Gora		SM		Srbija		Ukupno	
Godina	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Policija	14	13	0	0	32	25	3	4	0	0	0	0	49	43
Tužioci	2	6	0	0	13	7	3	4	2	0	0	0	20	17
Sudije krivičnih sudova	5	4	0	1	13	9	0	4 ²	0	0	0	0	18	16
Sudije građanskog suda	0	2	2	4	13	8	10	10	2	2	0	11	27	37
Inspektori rada	5	6	2	1	7	7	2	2	1	2	0	0	17	18
Institucija ombudsmana	2	5	1	2	7	4	1	0	1	1	0	0	12	12
Radnički sindikati	7	4	5	5	3	3	3	2	2	0	1	2	21	15

² Ovo se odnosi na više sudove, a ne na krivične sudove.

Tabela 12. Broj ispitanika po institucijama i zemljama														
Ispitanik	Albanija		BiH		Kosovo		Crna Gora		SM		Srbija		Ukupno	
OCD	10	17	14	11	14	11	6	6	3	3	11	4	58	52
Vladine institucije	2	7	0	4	0	10	8	0	0	0	3		13	18
Advokati i pružaoci pravne pomoći	2	2	3	3	0	3	6	0	0	0	4		15	7
CPD	3	4	0	0	0	-	0	0	1	1	0	1	4	6
Druge institucije	0	5	9	3	0	-	0	0	3	0	0	2	12	10
Predstavnici privrede/ Privredna komora		6	0	0		1		1		1	0	4		13
Osobe koje su doživele rodnu diskriminaciju	13	8	15	16	6	0	15	0	1	0	7	7	57	31
Ukupno	65	89	51	50	108	88	57	33	16	10	26	31	323	301

Uprkos trudu, istraživači su teško dolazili do muškaraca, osoba sa invaliditetom, LGBTQI+ osoba ili osoba iz manjinskih etničkih grupa koje su doživele rodnu diskriminaciju i bile voljne da razgovaraju o tome. Sve u svemu, nisko prijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije, zajedno sa slabim znanjem o tome koja dela takva diskriminacija može da uključuje, predstavljaju prepreke za identifikaciju potencijalnih ispitanika za dubinske intervjue.

Analiza podataka

Istraživački tim je kodirao kvalitativne podatke koji su rezultat intervjua u dokumentu kodiranja, prema istraživačkim pitanjima, kako bi identifikovao trendove i razlike koje se ponavljaju. Najmanje dve osobe su učestvovala u kodiranju svakog intervjua, u pravcu triangulacije istraživača. Reactor je izvršio statističku analizu podataka istraživanja koristeći SPSS, koju su pregledali drugi članovi istraživačkog tima. U cilju maksimalizovanja upotrebe prikupljenih podataka, obrađeni su i predstavljeni podaci svih koji su odgovorili na bilo koje od datih pitanja. Dakle, broj nedostajućih odgovora se razlikovao za svaku varijablu i rastao kod pitanja postavljenih pred kraj ankete. Broj odgovora ("n") se navodi u prezentaciji nalaza. Sve tvrdnje koje uključuju izraz „značajno” u odnosu na nalaze istraživanja sugerišu statističko testiranje sa nivoom pouzdanosti alfa = 0,05. Međutim, ograničenja navedena u sledećem odeljku moraju se uzeti u obzir.

Ograničenja

Tim je smatrao da su troškovi istraživanja nacionalno reprezentativnog uzorka veći od koristi koje ova vrsta uzorka nudi u smislu generalizacije nalaza. Istraživački tim je morao pronaći ravnotežu između cene i kvaliteta, odabравši zato korišćenje online ankete koja uključuje praktično uzorkovanje. Ukoliko se dobro reklamiraju, online ankete mogu biti vrlo efikasno sredstvo za kvalitativno razumevanje izazova povezanih sa slučajevima diskriminacije. Istraživački tim je smatrao da su identifikacija i kvalitativno razumevanje slučajeva diskriminacije važniji od utvrđivanja stvarne „razmere” diskriminacije. Štaviše, tim je smatrao da će nedovoljno prijavljivanje diskriminacije verovatno biti široko rasprostranjeno u anketi domaćinstava, s obzirom da se pretpostavlja da je nivo znanja opšte populacije o tome koja dela mogu predstavljati rodnu diskriminaciju nizak. Nadalje, istraživački tim smatra da potpuna anonimnost koju omogućavaju onlajn ankete može povećati spremnost ljudi da prijave svoja iskustva bez straha od posledica, s obzirom na osetljivost teme. Ipak, ovi metodološki izbori doprinose određenim ograničenjima u pogledu nalaza istraživanja.

Prvo, budući da nije korišćeno slučajno uzorkovanje, nalazi se ne mogu generalizovati na celo stanovništvo. Statističko zaključivanje znači generalizovanje nalaza iz uzorka na

populaciju, obično uz korišćenje testova značajnosti. S obzirom na to da uzorak ankete nije zasnovan na probabilitetu i da statističko zaključivanje zasnovano na konvencijama za p vrednosti pretpostavlja probabilističko uzorkovanje, nalaze koji se nazivaju „statistički značajnim“ treba tumačiti kao sugestivne, ali ne i konačne ili generalizovane. Statistički testovi korišćeni su kao heuristika za razlikovanje „dovoljno velikih“ razlika ili korelacija koje bi istraživački tim mogao da razmatra.

Drugo i u vezi s tim, pošto je uzorak ankete bio organizovan po principu pogodnosti nije bio demografski reprezentativan za stanovništvo zemalja Zapadnog Balkana. Pristrasnost odabira uzorka je postojala jer su uključeni samo ljudi koji su imali pristup Internetu i koji su primetili mogućnost učešća u anketi, dok je podskup populacije bez ovog pristupa sistematski isključen, što dovodi do pristrasnosti u proceni parametara logit regresije. Stoga, navedeni procenti ne odražavaju rasprostranjenost fenomena među opštom populacijom; a varijabilnost „uzorkovanih“ iskustava može biti ograničena. Sve varijable su unakrsno povezane sa rodnom, 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% ankete, anketu je popunilo više žena nego muškaraca. To znači da su posmatrane distribucije odgovora u uzorku više zasnovane na odgovorima žena nego muškaraca ispitanika. Ova rodna disproporcija mogla bi ograničiti mogućnost uočavanja rodno zasnovanih razlika. Međutim, tamo gde su indikativni, utvrđeni odnosi (tj. razlike zasnovane na rodu) jesu interpretirani, ali zaključci ostaju „suzdržani“ u smislu generalizacije.

Treće i takođe u vezi sa tim, uzorak je uključivao više ispitanika koji su obrazovani i žive u urbanim sredinama (vidi Aneks 2). Uzorak je bio prilično homogen u smislu obrazovanja i geografske lokacije. Stoga je nivo znanja i iskustva osoba sa nižim nivoom obrazovanja i onih koji žive u ruralnim područjima nedovoljno zastupljen u nalazima. S obzirom na iskustva diskriminacije koja su postojala među osobama sa višim stepenom obrazovanja i koje rade u urbanim sredinama, gde je verovatno dostupno više informacija i zaštite, istraživački tim postavlja hipotezu da nivo znanja o diskriminaciji i iskustva sa diskriminacijom mogu biti još gori za lica koja rade u ruralnim područjima i/ili imaju niži nivo obrazovanja.

U **Srbiji** je ključni izazov bila izuzetno niska stopa odaziva institucija, a Inspekcija rada uopšte nije reagovala. Istraživači su se suočili sa velikim preprekama u intervjuisanju predstavnika institucija. Zahtevi za intervju su ignorisani, telefonski pozivi su ili ignorisani ili preusmeravani, a mejlovi su ostali bez odgovora. Čak i tako, crpeći podatke iz različitih izvora, istraživači pretpostavljaju da je bilo dovoljno kvalitativnih i kvantitativnih podataka da se odgovori na istraživačka pitanja i daju preporuke, uprkos nedostatku institucionalnih glasova.

Refleksivnost

Članovi istraživačkog tima imaju viziju rodno ravnopravnijeg društva. Tako je tim sproveo istraživanje i analizirao rezultate sa pozicije OCD koje nastoje da unaprede rodnu ravnopravnost. To znači da je tim u nekoliko retkih slučajeva odlučio da ne odražava neke perspektive intervjuisanih ispitanika. Na primer, neki ispitanici su verovali da zakoni treba da budu u skladu sa „realnošću“, što znači trenutne društvene norme, umesto da progresivno traže dalje društvene, kulturne i ekonomske promene u pravcu rodne ravnopravnosti. Nasuprot tome, tim i ovaj izveštaj zauzeli su perspektivu da su progresivni zakoni neophodni, iako nedovoljni, za doprinos društvenim promenama, odnosno rodnoj ravnopravnosti. Preporuke odražavaju ovu perspektivu, u pravcu poboljšanja pravnog okvira za rešavanje rodno zasnovane diskriminacije. Tim priznaje da ove zakonske izmene moraju pratiti edukacija, podizanje svesti i kazne, kako bi se one pravilno implementovale. Preporuke odražavaju ovu konkretnu poziciju i pristup društvenim promenama.

Takođe što se tiče refleksivnosti, istraživački tim je dobio instrukcije da zabeleži kako su njegovo prisustvo i pristup tokom intervjua mogli uticati na rezultate istraživanja i proceniti svaku potencijalnu grešku. U nekim slučajevima, činjenica da su istraživačice bile mlade žene je možda značila da su neki predstavnici institucija možda smatrali da one nemaju dovoljno

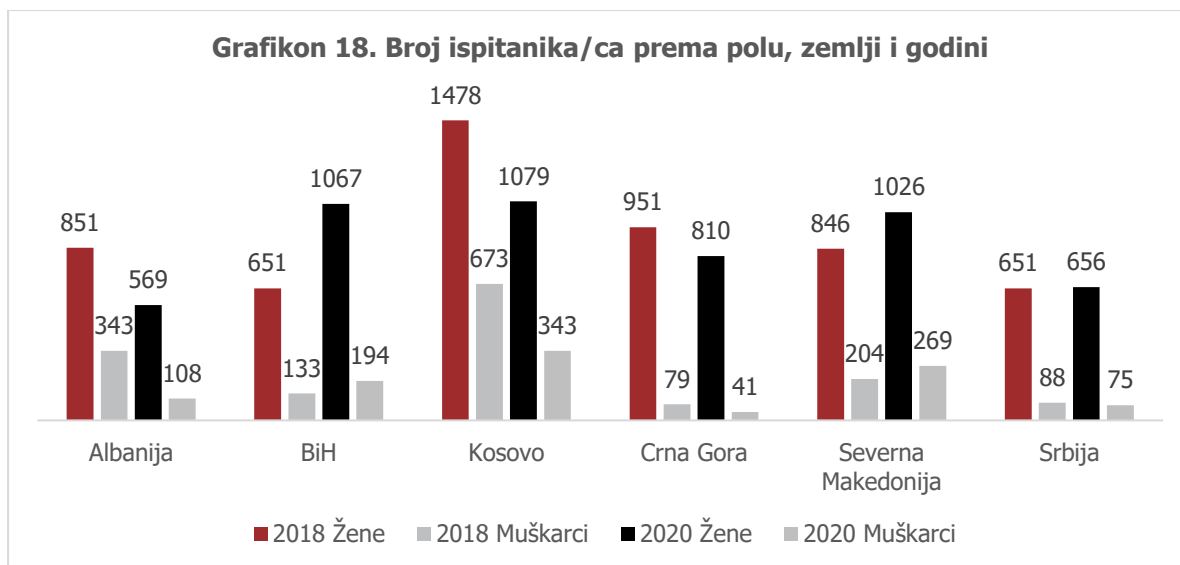
stručnosti; međutim, istraživačice su primetile da su ispitanici počinjali da ozbiljno shvataju intervjue čim bi počele da im postavljaju pitanja o pravnom okviru.

Validnost

Istraživački tim je nastojao da poboljša validnost nalaza kroz triangulaciju izvora podataka (npr. građani, institucije, OCD, statistika), metoda i istraživača. Kolegijalne recenzije i provere nalaza učesnika od strane različitih stručnjaka i aktera takođe su osmišljeni kako bi se identifikovala svaka potencijalna greška pre finalizacije izveštaja. Ovim koracima nastojala se povećati valjanost nalaza.

Aneks 2. Demografske informacije o uzorku

Grafikon 18 ilustruje ukupan broj ispitanika onlajn ankete po zemlji, rodu i godini.



Sve ostale demografske informacije u ovom aneksu odnose se na ispitanike koji su ispunili najmanje 90% online ankete, osim ako nije drugačije naznačeno. Jasno je da su žene bile nadzastupljene među ispitanicima u svim zemljama, kako 2018., tako i 2021. godine. Visoka neravnoteža u pogledu roda ograničavala je mogućnost poređenja odgovora žena i muškaraca u anketi.

Tabela 13. Procenat ispitanika koji su popunili 90% ankete				
	2018.		2021.	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	69%	31%	84%	16%
BiH	81%	19%	85%	15%
Kosovo	67%	33%	75%	25%
Crna Gora	91%	9%	94%	6%
SM	83%	17%	79%	21%
Srbija	89%	11%	90%	10%

Tabela 14. Broj ispitanika koji su popunili 90% ankete				
	2018.		2021.	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	649	293	314	66
BiH	445	102	574	109
Kosovo	859	420	511	170
Crna Gora	572	57	410	25
SM	524	107	627	164
Srbija	482	59	438	46
Ukupno	3531	1038	2874	580

U 2018. godini, na **Kosovu**, **BiH** i **SM**, najveći procenat ispitanika je bio od 30 do 39 godina. U Albaniji je najveći procenat ispitanika bio dobi od 18 do 29 godina, u Srbiji 40 do 49 godina, a u **Crnoj Gori** od 30 do 39 godina za ispitanice i 18 do 29 za ispitanike. U 2021. godini, u **Albaniji**, **Kosovu**, **Crnoj Gori** i **SM**, najveći procenat ispitanika je bio starosti od 30 do 39 godina, dok je u BiH najveći procenat bio dobi 50-59, a u Srbiji 40-49 za žene i 30-39 za muškarce.

Tabela 15. Starost ispitanika prema polu

2018.												
	Albanija		BiH		Kosovo		Crna Gora		SM		Srbija	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
18-29	38%	23%	15%	18%	30%	17%	29%	38%	36%	28%	25%	27%
30-39	26%	20%	42%	37%	34%	33%	36%	29%	38%	48%	31%	31%
40-49	17%	10%	27%	22%	21%	23%	25%	27%	17%	15%	32%	34%
50-59	9%	19%	14%	20%	13%	21%	8%	5%	6%	7%	10%	7%
60-69	6%	15%	2%	3%	3%	7%	2%	2%	1%	1%	1%	2%
2021.												
	Albanija		BiH		Kosovo		Crna Gora		SM		Srbija	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
18-29	20%	20%	12%	11%	22%	15%	17%	25%	19%	17%	25%	27%
30-39	40%	35%	35%	28%	31%	32%	40%	38%	38%	31%	31%	35%
40-49	25%	30%	35%	28%	25%	22%	31%	25%	28%	27%	33%	31%
50-59	14%	11%	38%	42%	17%	24%	11%	13%	12%	20%	11%	7%
60-69	1%	5%	14%	16%	4%	7%	2%	0%	3%	6%	0%	0%

Tabela 16. N (broj) ispitanika koji su ispunili 90% ankete prema starosti

2018.												
	Albanija		BiH		Kosovo		Crna Gora		SM		Srbija	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
18-29	245	66	68	18	248	68	163	21	184	29	122	16
30-39	171	57	187	38	285	137	198	16	195	50	147	18
40-49	107	28	118	22	172	94	139	15	89	16	156	20
50-59	59	54	62	20	106	85	43	3	33	7	50	4
60-69	61	78	10	4	26	28	12	1	10	2	6	1
2021.												
	Albanija		BiH		Kosovo		Crna Gora		SM		Srbija	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
18-29	63	13	67	12	109	25	68	6	117	27	42	7
30-39	123	23	201	30	154	54	159	9	233	50	133	10
40-49	78	20	216	45	125	37	124	6	169	44	168	14
50-59	43	7	77	17	87	40	43	3	75	32	70	9
60-69	3	3	5	3	25	13	7	0	20	9	21	4

Tabela 17 pokazuje procenat ispitanika koji žive u urbanim sredinama prema zemlji i rodu. Većina ispitanika 2018. i 2021. godine živela je u urbanim sredinama.

Tabela 17. Postotak ispitanika iz urbanih sredina

2018.				2021.	
	Žene		Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	100%		100%	91%	76%
BiH	96%		96%	87%	84%
Kosovo	99%		97%	85%	71%
Crna Gora	100%		100%	94%	96%
NM	95%		93%	92%	85%
Srbija	98%		92%	89%	89%

Tabela 18.N (broj) ispitanika iz urbanih sredina koji su popunili 90% ankete				
2018.			2021.	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	642	290	286	50
BiH	426	96	500	91
Kosovo	840	399	435	121
Crna Gora	549	54	387	24
NM	496	32	579	140
Srbija	458	55	391	41

U tabelama 19 i 20 prikazan je nivo obrazovanja ispitanika po rodu i zemlji. Sveukupno, u 2018. godini, oko 74% ispitanika ima završen fakultet (BA, MA, PhD), a 23% srednje ili stručno obrazovanje. U 2018. godini, kategorija uzeta za BiH, Crnu Goru i SM je bila diploma osnovnih studija, dok je za Kosovo bila master i/ili doktorska diploma, a za Srbiju srednja, stručna ili niža školska sprema. U Albaniji, većina učesnica ima master i/ili doktorat, dok su među muškarcima bile kategorije srednjeg, stručnog ili nižeg obrazovanja. U 2021. godini, magistar i/ili doktorat je bila kategorija modela za Albaniju, Kosovo i Srbiju, dok je za SM to bila diploma osnovnih studija, a za BiH srednje, stručno ili niže obrazovanje. U Crnoj Gori većina žena je imala diplomu, dok su muškarci imali srednju, stručnu ili nižu spremu.

Tabela 19. Obrazovni nivoi ispitanika u 2018. i 2021. godini						
2018.						
	Srednje, stručno ili niže		Diploma osnovnih studija		master i/ili doktorat	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	20%	60%	27%	19%	54%	21%
BiH	24%	37%	41%	43%	35%	21%
Kosovo	13%	12%	43%	40%	44%	48%
Crna Gora	25%	25%	51%	42%	24%	33%
NM	35%	41%	49%	38%	16%	21%
Srbija	36%	58%	27%	23%	36%	17%
2021.						
	Srednje, stručno ili niže		Diploma osnovnih studija		master i/ili doktorat	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	4%	26%	15%	17%	81%	58%
BiH	39%	53%	31%	22%	30%	25%
Kosovo	13%	15%	43%	31%	44%	54%
Crna Gora	31%	40%	43%	28%	26%	28%
NM	29%	43%	48%	37%	26%	24%
Srbija	13%	12%	43%	40%	44%	48%

Tabela 20. Broj ispitanika koji su ispunili 90% ankete po stepenu obrazovanja

2018.						
	Srednje, stručno ili niže		Diploma osnovnih studija		master i/ili doktorat	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	119	75	118	42	348	62
BiH	107	37	160	31	53	14
Kosovo	110	49	366	167	379	203
Crna Gora	144	14	287	24	136	19
NM	180	43	252	40	84	22
Srbija	180	36	128	14	180	36
2021.						
	Srednje, stručno ili niže		Diploma osnovnih studija		master i/ili doktorat	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	11	16	47	11	253	38
BiH	222	58	180	24	171	27
Kosovo	67	25	218	53	222	92
Crna Gora	127	10	175	7	106	7
NM	152	48	308	88	167	28
Srbija	187	21	116	8	135	17

Podaci o zaposlenosti

Tabele 21 i 22 ilustruju zaposlenost ispitanika prema polu i zemlji. U 2018. godini, u svim zemljama osim Albanije, više od 80% učesnika ankete je bilo zaposleno. U 2021. godini u svim zemljama bilo je više od 80% zaposlenih.

Tabela 21. Zaposleni učesnici ankete

2018.								
	Zaposlen		Nije zaposlen		Zaposlen		Nije zaposlen	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	62%	61%	38%	39%	91%	88%	9%	13%
BiH	86%	93%	14%	7%	84%	86%	16%	14%
Kosovo	82%	95%	18%	5%	91%	88%	9%	13%
Crna Gora	81%	86%	19%	14%	88%	96%	12%	4%
NM	80%	76%	20%	24%	88%	91%	12%	9%
Srbija	80%	82%	20%	18%	89%	83%	11%	17%

Tabela 22. N (broj) ispitanika koji su ispunili 90% ankete prema statusu zaposlenja

2018.					2021.			
	Zaposlen		Nije zaposlen		Zaposlen		Nije zaposlen	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	402	177	243	115	282	56	29	8
BiH	373	94	61	7	473	92	85	14
Kosovo	696	400	152	19	438	161	66	8
Crna Gora	446	48	106	8	354	24	47	1
NM	393	81	100	25	540	149	77	14
Srbija	373	46	94	10	376	38	48	8

Što se tiče pozicija zaposlenih ispitanika, uzorak Albanije 2021. godine značajno se razlikuje od uzorka iz 2018. godine, s tim da je postotak onih na početnim pozicijama značajno manji u 2021. Slične promene su postojale, ali su bile manje izražene u uzorku za SM.

Tabela 23. Pozicije ispitanika u anketi						
	2018.					
	Početni nivo		Srednji nivo		Viši nivo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	41%	52%	41%	37%	17%	11%
BiH	39%	46%	46%	37%	15%	17%
Kosovo	32%	19%	44%	38%	24%	44%
Crna Gora	43%	28%	36%	40%	20%	33%
NM	57%	56%	36%	28%	7%	15%
Srbija	44%	32%	37%	53%	13%	11%
	2021.					
	Početni nivo		Srednji nivo		Viši nivo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	11%	23%	59%	50%	28%	23%
BiH	46%	44%	40%	41%	13%	14%
Kosovo	32%	18%	35%	37%	30%	44%
Crna Gora	34%	33%	45%	54%	18%	13%
NM	42%	42%	38%	37%	17%	15%
Srbija	46%	34%	36%	50%	16%	11%

Tabela 24. N (broj) zaposlenih ispitanika koji su popunili 90% ankete po pozicijama						
	2018.					
	Početni nivo		Srednji nivo		Viši nivo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	151	67	151	48	63	14
BiH	137	39	160	31	53	14
Kosovo	210	71	283	142	156	165
Crna Gora	170	11	143	16	79	13
NM	213	44	132	22	26	12
Srbija	160	16	135	21	41	5
	2021.					
	Početni nivo		Srednji nivo		Viši nivo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	29	13	151	28	72	13
BiH	212	39	184	36	58	12
Kosovo	131	27	147	56	124	68
Crna Gora	113	8	148	13	61	3
NM	221	60	196	53	90	21
Srbija	165	13	128	19	57	4

I 2018. i 2021. godine skoro polovina zaposlenih učesnika radila je u javnom sektoru, dok je više od trećine radilo u privatnom sektoru. I 2018. i 2021. godine **Kosovo** je imalo veći procenat zaposlenih u javnom sektoru koji su odgovorili na anketu nego druge zemlje. Procenat učesnika zaposlenih u privatnom sektoru u albanskom uzorku se smanjio između 2018. i 2021. U SM je procenat muškaraca zaposlenih u javnom sektoru povećan 2021. godine, dok se procenat zaposlenih u civilnom društvu ili drugim sektorima smanjio.

Tabela 25. Sektor u kome su ispitanici zaposleni

	2018.					
	Javnom sektoru		Privatni sektor		Civilno društvo ili drugo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	43%	37%	42%	60%	15%	2%
BiH	39%	45%	28%	28%	14%	16%
Kosovo	65%	80%	19%	12%	16%	8%
Crna Gora	49%	38%	41%	51%	10%	11%
NM	36%	34%	49%	46%	15%	20%
Srbija	47%	38%	37%	49%	16%	13%
	2021.					
	Javnom sektoru		Privatni sektor		Civilno društvo ili drugo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	54%	49%	24%	44%	22%	7%
BiH	40%	38%	30%	37%	7%	6%
Kosovo	60%	75%	18%	17%	22%	8%
Crna Gora	48%	43%	45%	43%	8%	14%
NM	47%	52%	43%	44%	9%	3%
Srbija	45%	43%	42%	47%	12%	8%

Tabela 26. N (broj) zaposlenih ispitanika koji su popunili 90% ankete po sektorima u kojima su zaposleni

	2018.					
	Javnom sektoru		Privatni sektor		Civilno društvo ili drugo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	168	64	163	103	59	4
BiH	175	46	153	44	63	16
Kosovo	436	314	130	46	104	31
Crna Gora	206	18	174	24	42	5
NM	131	26	181	35	55	15
Srbija	168	17	133	22	58	6
	2021.					
	Javnom sektoru		Privatni sektor		Civilno društvo ili drugo	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Albanija	222	35	100	31	88	5
BiH	228	42	171	40	46	6
Kosovo	251	117	76	27	91	13
Crna Gora	161	9	150	9	25	3
NM	212	55	231	71	82	17
Srbija	159	16	149	18	44	3

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. U ovom aneksu je zadržana struktura istraživanja 2021.

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: [...]. 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 živite?

Na Kosovu

U inostranstvu

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

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

Da li živite u urbanom ili ruralnom području?

Urbano

Ruralno

Kog ste roda?

Ženski

Muški

Ostalo

Koje godine ste rođeni?

Sa kojom etničkom grupom se identifikujete? Ako ih ima više, označite sve koje se odnose na vas.

Albanci

Makedonci

Turci

Druge (molimo
vas, napišite)

Srbi

Romi

Mađari

Bošnjaci

Aškalije

Slovaci

Crnogorci

Egipćani

Vlasi

Hrvati

Goranci

Grci

Koji je najviši stepen obrazovanja koji ste završili?

Osnovno ili nepotpuno osnovno obrazovanje

Srednja škola

Stručno srednjoškolsko obrazovanje

Stručno više obrazovanje

Diploma osnovnih studija (Bachelor)

Magistarska / master diploma

Doktorske studije

Koji je Vaš trenutni bračni status?

Neudata/neoženjen

Veren/a

Udata/oženjen

Razveden/a

Zajednički život

Udovac/ica

Koliko dece imate mlađe od 10 godina?**Da li smatrate da imate neku vrstu invaliditeta?**

Da

Ne

INFORMACIJE O ZAPOSLENJU**Trenutno ste:**

Zaposlen/a na puno radno vreme

Zaposlen/a na nepuno radno vreme

Samozaposlen/a

Neplaćeni/a porodični/a radnik/ca (na farmi ili u malom porodičnom biznisu)

Nezaposlen/a

Tražim posao

Nezaposlen/a, ne tražim posao

Nezaposlen/a, još studiram

Zvanično nezaposlen/a, ali radim neplaćene poslove van kuće kao što su poljoprivreda, briga o životinjama poput krava ili pilića, itd.

Drugo (molimo vas, napišite)

[Ako ste nezaposleni/porodični radnik]

Prijavljen/a kao nezaposlen/a na birou za zapošljavanje i tražim posao

Neprijavljen/a na birou za zapošljavanje, ali tražim posao

Ne tražim posao

Nezaposlen/a, još studiram

Zvanično nezaposlen/a, ali radim neplaćene poslove van kuće kao što su poljoprivreda, briga o životinjama poput krava ili pilića, itd.

[Ako ne tražite posao]

Koji je glavni razlog zašto ne tražite posao?

Čekate da vas pozovu na prethodno radno mesto

Sezonski tip posla

Bolest (vaša lična)

Invaliditet (vaš lični)

Briga o deci

Briga o odrasloj osobi sa invaliditetom

Druge lične ili porodične obaveze

Školsko obrazovanje ili sprema

Penzioner/ka

Mislite da nema raspoloživog posla

Drugi razlog (navesti)

Da li je u poslednje tri godine (dakle od 2018. godine.) 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/la sam zaposlen/a na nepuno radno vreme

Bio/la sam zaposlen/a na puno radno vreme

Bio/la sam u školi/univerzitetu

Bio/la sam samozaposlen/a

Bio/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)
Državni sektor (uključujući ministarstva, opštine, zdravstvene ustanove, javne škole, univerzitete, 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. asistentska, radnička)
Položaj srednjeg nivoa (npr. koordinatorski)
Položaj na višem nivou (npr. menadžerski, direktorski)
Ja sam sam/a svoj šef
Drugo (molimo vas, napišite)

Da li vam je od 2018. godine ikada bilo onemogućeno odsustvo s posla iz bilo kog 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
Iz privatnih razloga (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 ni kod kuće ni na radnom mestu jer je vaše radno mesto zatvoreno zbog izolacije ili drugih mera?

0 dana (radno mesto nije zatvarano)	16-30 dana
1-7 dana	30+ dana
8-15 dana	Nije primenjivo na mene

Kako ste plaćeni u tom periodu, ako ste uopšte bili plaćeni?

Nisam bio/la plaćen/na
Dobio/la sam smanjenu platu
Plaćen/a sam u iznosu tada aktuelne plate
Nije primenjivo na mene

Od početka pandemije 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
Život i rad u malom prostoru s drugima
Nedostatak dovoljno elektronskih uređaja u domaćinstvu za potrebe svih
Nepostojanje dovoljno jakog Interneta za potrebe svih
Poteškoće sa koncentracijom
Psihološko nasilje u kući
Fizičko nasilje u kući

Poteškoće da se isključi iz posla i sa mreže (recimo zbog radnog pritiska)

Stres

Pristup sigurnom prevozu do/sa posla

Drugo (molimo vas, napišite)

Nisam se suočio/la 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 odsustva ste imali? _____

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

Potpuno plaćeno bolovanje

Delimično plaćeno bolovanje

Neplaćeno zdravstveno odsustvo

Dani godišnjeg odmora

Drugo (molimo vas, 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

Da li vam je poslodavac smanjio platu zbog pandemije COVID-19?

Da

Ne

Da li ste ostali bez posla zbog COVID-19?

Da

Ne

Iz kojeg/ih 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

Ugovor o radu mi nije produžen

Morao/la sam da se brinem o deci i poslodavac me je pritiskao da dam otkaz

Zato što sam žena

Drugi razlozi (molimo vas, 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 dece mlađe od 10 godina

Dodatna plata (npr. za neophodne radnike)

Naknade za nezaposlene

Ostalo (molimo vas, 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 koji žive u teškim uslovima, koji su proglašeni nezaposlenima od strane nadležne institucije, a koji nisu korisnici mesečnih prihoda iz budžeta Kosova za april, maj i jun

Ostalo (molimo vas, 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 pisani ugovor?

Da

Ne

Na koji period trenutno imate ugovor (ili na koji period je bio poslednji ugovor 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 pisani ugovor

Ko na vašem radnom mestu obično ima duže ugovore?

Žene

Muškarci

Isto je

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	201-300	501-800
130 – 170	301-400	800 ili više
171 - 200	401-500	

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

- Da
- Ne, moj poslodavac vlastima prijavljuje nešto drugo
- Ne znam

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

- Zdravstveno osiguranje
- Socijalno osiguranje / penzija koju plaća poslodavac
- Ni jedno ni drugo

Da li je vaš poslodavac ikada tražio da mu vratite deo svoje plate?

- Da
- Ne

Kako vam se obično nadoknađuje prekovremeni rad? *

- Ne primam ništa dodatno (preko moje redovne mesečne plate)
- Plaćen/a sam za dodatno radno vreme po istoj stopi koja važi za moju uobičajenu platu
- Plaćen/a sam za dodatno radno vreme po višoj stopi nego za moju uobičajenu platu
- Dobijem slobodno
- Nije primenjivo: Nikad ne radim prekovremeno

VAŠE MIŠLJENJE

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 trebalo bi prijaviti [molimo označite sve što je primenjivo]:

- Poslodavcu
- Inspektoratu rada
- Instituciji ombudsmana
- Policiji
- Nikome od navedenih
- Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE

Koliko ste puta bili na razgovoru za posao od 2018.?

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

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		
Planovima za venčanje		
Brojem dece koju ste imali u to vreme/Imate li ili planirate da imate decu		
Vašim budućim planovima da imate decu		
Medicinskim dokazom da niste trudni		
Vašom seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom		
Nečim drugim što nije u vezi s vašim veštinama, obrazovanjem ili radnim iskustvom, a što se činilo neprikladnim (ako je tako, objasnite):		

Od 2008/**2018**, po Vašem mišljenju, da li se ikada desilo da ne dobijete posao za koji ste se prijavili zbog:

	Da	Ne
Toga što ste žena		
Toga što ste trudni		
Toga što imate decu ili planirate decu		
Toga što ste rekli da planirate da imate decu		
Vaše etničke pripadnosti		
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		

	Da	Ne
Toga što ste muškarac		
Toga što očekujete bebu		
Toga što imate decu		
Toga što ste rekli 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 jednake prilike za unapređenje?

Da, svi zaposleni imaju jednake mogućnosti

Ne, neki zaposleni se tretiraju drugačije od drugih

I jedno i drugo - razlikovalo se u zavisnosti od poslodavaca za koje sam radio/la

Ne znam

Da li vam se ikada dogodilo da vas poslodavac nije uzeo u obzir za unapređenje zbog... (molimo označite sve primenjivo)

Vašeg izgleda

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

Toga što ste bili trudni

Toga što imate decu ili planirate decu

Vaše etničke pripadnosti
Vaše seksualne orijentacije ili rodnog identiteta
Ličnih preferencija poslodavca
Vaših godina
Vaše veroispovesti
Vašeg mesta stanovanja (na primer, ruralno)
Ne znam
Ništa od navedenog mi se nije dogodilo
Ostalo (molimo vas, napišite):

USLOVI RADA

Da li vam je ikada bilo uskraćeno pravo na odlazak na bolovanje, odsustvo tokom državnih praznika ili godišnjeg odmora?

Da
Ne

Mislite li da su vaše zdravlje ili sigurnost ugroženi zbog vašeg posla?

Da
Ne

Iz kojih razloga se osećate izloženo riziku? Molimo označite sve što je primenjivo.

COVID-19
Loš kvalitet vazduha
Opasne hemikalije
Podizanje teških predmeta
Nije dozvoljeno koristiti toalet
Ostalo (molimo vas, napišite)

TRUDNIČNO I PORODILJSKO 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 ni 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 mene zaposli moju zamenu

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

Nisam mogla da nađem posao

Zbog bolesti ili povrede

Drugi razlog (molimo vas, napišite)

Da li ikada bilo koji poslodavac vršio pritisak na vas da se vratite na posao ranije nego što ste planirali tokom porodijskog odsustva?

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 radnih sati

Manje radnih sati

Isto radnih sati

Kada ste se vratili, da li ste:

Tretirani isto kao i pre odlaska

Bili tretirani drugačije od strane kolega ili nadređenog zbog odsustva

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 dobili dete dok ste bili u radnom odnosu?

Da

Ne

Koliko dana odsustva vam je poslodavac dopustio?**Kada ste se vratili sa odsustva, da li ste:**

Tretirani isto kao i pre odlaska

Bili tretirani drugačije od strane kolega ili nadređenog zbog odsustva

Mislite li da bi muškarci trebalo da imaju više plaćenog očinskog odsustva?

Da

Ne

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA POSLU

Sledi lista situacija koje podrazumevaju određena ponašanja. Molimo naznačite da li smatrate da je to seksualno uznemiravanje kada se desi na poslu. U drugom redu navedite da li vam se to ikada dogodilo na poslu. Ostaćete anonimni.

	-Da, ovo je seksualno uznemiravanje. -Ne, nije. -Zavisí	-Da, ovo mi se desilo više puta. -Da, ovo mi se desilo jednom. -Ne, ovo mi se nikada nije dogodilo.
Seksualni gestovi, šale ili zvukovi		
Slanje mejla ili tekstualnih poruka seksualne prirode (uključujući i nakon radnog vremena)		
Dodirivanje intimnih delova tela drugog/e radnika/ce (stražnjica, grudi, itd.)		
Namerno dodirivanje delova tela (ruka, rame, leđa, itd.) u situaciji u kojoj je dodirivanje nepotrebno		
Kolega ili nadređeni koji predlaže seks sa njim/njom		
Kolega ili nadređeni prisiljava na seks sa njim/njom		

Da li su osobe koje su vam to radile:

Žene

Muškarci

Oba

Da li su osobe koje su ovo činile u (molimo označite sve što je primenjivo):

Nižoj poziciji od vas

Jednakoј poziciji 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 autoritetu

Osobi koja je deo službenog mehanizma za prijavu na mom radnom mestu

OCD koja pruža pravnu pomoć

Nekom drugom, molim vas, navedite kome:

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 (molimo vas, 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

Dobro

Donekle

Loše

Veoma loše

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

Mnoga dela o kojima smo pitali u dosadašnjem istraživanju mogu se smatrati oblicima diskriminacije. S obzirom na to, da li biste rekli da ste ikada bili drugačije tretirani (diskriminirani) jer ste žena/muškarac?

Da

Ne

Ako ne

Imate li komentare, priče ili primere koje želite da podelite, 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 da podelite. Vaš identitet će ostati anoniman.

U kom sektoru ste radili kada se to dogodilo?

Privatni sektor (poslovanje, uključujući porodični biznis ili farmu)
Državni sektor (uključujući ministarstva, opštine, zdravstvene ustanove, javne škole, univerzitete, 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 primenjivo.

Nijednim
Inspektorat rada
Policija
Sudovi
Tužilaštvo
Ombudsman
OCD koja pruža pravnu pomoć
Advokat
Drugo (molimo vas, napišite)

Šta se dogodilo kada ste prijavili diskriminaciju nadležnima?

Nisu hteli da saslušaju moj slučaj
Saslušali su, ali su rekli da ne mogu ništa
Saslušali su me i pokušali da mi pomognu
Bili su od velike pomoći i pomogli su mi da prijavim slučaj
Drugo (molimo vas, napišite)

Da li ste bili uključeni u bilo koju sudsku radnju u vezi sa diskriminacijom na poslu?

Da
Ne

NAKNADNE INFORMACIJE

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 razgovorima 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 intervjua: K ____ | 6. Lokacija (grad): |
| 2. Ime anketara: | 7. Ime |
| 3. Datum: | 8. Titula |
| 4. Vreme početka intervjua: | 9. Mejl adresa |
| 5. Vreme završetka intervjua: | 10. Broj telefona |

Uvod

Zdravo, zovem se _____ i ovde sam u ime MŽK, hvala vam što ste pristali na razgovor i da budete deo ovog istraživanja.

Demografija

11. Godina rođenja
12. Koliko dugo radite na ovoj poziciji (godina, meseci)?

Znanje

13. Prvo, molim vas, možete li mi reći kako Vi lično definišete "diskriminaciju"?
14. Koje vrste dela, na primer, smatrate „diskriminacijom po osnovu roda“?
15. U kojoj meri pravni okvir nudi zaštitu ako do diskriminacije dođe zbog roda, odnosno zato što je neko žena ili muškarac?
16. Na osnovu Vašeg mišljenja i iskustva, u kojoj meri je ovaj pravni okvir potpun ili nepotpun u vezi sa rodnom diskriminacijom? Molimo vas da detaljnije objasnite.
17. Po vašem mišljenju, kakav uticaj institucija ombudsmana ima na slučajeve diskriminacije na radu, po osnovu roda? Molim Vas da detaljnije obrazložite, ako možete./ **Koliko mislite da se znanje o diskriminaciji kao kršenju prava poboljšalo u poslednje tri godine (dakle od januara 2018.), ako se uopšte poboljšalo?**

Stavovi i zapažanja

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 po osnovu toga što je neko žena ili muškarac? [Potpitanje: ili konkretno o rodnoj ravnopravnosti? Kada su bile poslednje obuke na razne teme, koliko dugo su trajale, na koje teme, ko ih je vodio]

Zakoni i implementacija

22. Koliko mislite da se Zakon o radu primenjuje u praksi, posebno određene odredbe koje bi `mogle više uticati na žene?
 - 22.1. Šta je sa odredbama o porodijskom odsustvu?
 - 22.2. Šta je sa zabranom da trudnice i dojilje obavljaju poslove koji su klasifikovani kao štetni 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 da rade duže od punog radnog vremena (40 sati nedeljno, član 20.2) ili da rade noćne smene?

- 22.4. Šta je sa jednakim platama za žene i muškarce?
23. Koliko mislite da se Zakon o zabrani diskriminacije primjenjuje na tržištu rada?
24. Koliko mislite da se Zakon o ravnopravnosti polova primjenjuje na tržištu rada?
25. Ostali komentari u vezi sa tim:

Filter: Prijavljeni slučajevi rodno zasnovane diskriminacije

Razmatramo različite oblike diskriminacije u vezi sa radom. U našem istraživanju, a u skladu sa pravnim okvirom [zemlje], definišemo diskriminaciju tako da uključuje: diskriminaciju u vezi sa zapošljavanjem, napredovanjem, ugovorima, seksualnim uznemiravanjem i porodijskim/očinskim odsustvom, uslovima rada; uslovima rada tokom COVID-19, rodnim raskorakom u platama, neformalnom ekonomijom, kršenjem 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 koji su razlozi za to?
27. Da li ste se ikada bavili slučajem diskriminacije žene ili muškarca zbog njihovog roda, vezano za rad, od 2008. godine?
[Ako je odgovor Da, pitajte:]
 - Jeste li uvideli porast broja slučajeva rodno zasnovane diskriminacije koji su prijavljeni 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 prijavljeno ili samo nekoliko postupaka pokrenuto povodom diskriminacije?

Prijavljeni slučajevi rodno zasnovane diskriminacije

29. Recite nam više o slučajevima kojima ste se bavili?
 - Ako jeste, sa koliko otprilike?
 - Koji je bio rod osoba koje su bile diskriminirane (žene, muškarci, oboje)?
 - Koji je bio rod navodnog počinioca?
 - Jeste li primetili da li se diskriminacija češće događa ljudima u nekoj od grupa koje karakterišu određena: etnička pripadnost, seksualnost, godine, sposobnosti, geografska lokacija? Molimo vas da detaljnije objasnite.
 - Jeste li se susreli sa slučajevima prijavljene višestruke diskriminacije, na primjer po osnovu roda i invaliditeta ILI roda i etničke pripadnosti?
 - Sa kojim vrstama diskriminacije ste se susretali?
 - Po Vašem mišljenju ili iskustvu, kako su osobe koje su doživele rodno zasnovanu diskriminaciju tretirane od strane drugih institucija, a ne vaše? Potpitanje: Možete li dati neke konkretne primere? Molimo navedite instituciju.
30. Koliko prijavljenih slučajeva diskriminacija od strane zaposlenih je ispitano?
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 po osnovu roda tretirane od strane drugih institucija, a ne vaše? Potpitanje: Možete li dati neke konkretne primere? Molimo navedite instituciju.
36. Koje su prednosti i mane prakse prikupljanja podataka radi evidentiranja 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 razvrstava predmete na osnovu roda (žrtve i počinioca)?**
39. Imate li još neke komentare ili nešto što biste još želeli da dodate?
40. [Napomene istraživača (zapažanja)]

