

Mere protiv diskriminacije u zapošljavanju

i uloga nevladinih organizacija

Priručnik





**Mere protiv diskriminacije u
zapošljavanju i uloga nevladinih
organizacija.**

Priručnik.

Izdavač:

Študentski kulturni center ŠKUC

Suizdavač:

Labris

Autorka teksta:

Tatjana Greif

Stručni pregled:

Milan Đurić, Jelena Vasiljević

Štampa:

Outline Creative

Lektura:

Milan Đurić, Jelena Vasiljević

Dizajn i prelom:

Tamara Gavrilović

Beograd, 2014.

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

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



Ovaj projekat finansiran je od strane Evropske unije.



**Mere protiv diskriminacije u
zapošljavanju i uloga nevladinih
organizacija.**

Priručnik.



SADRŽAJ

<i>Predgovor</i>	<i>7</i>
<i>I Uvod</i>	<i>11</i>
<i>- Pojam diskriminacije i diskriminatornog postupanja</i>	<i>11</i>
<i>- Lična svojstva</i>	<i>12</i>
<i>- Oblici diskriminacije</i>	<i>12</i>
<i>- Pravo na zaštitu od diskriminacije</i>	<i>13</i>
<i>II Pravni okvir zabrane diskriminacije u Republici Srbiji ...</i>	<i>15</i>
<i>- Ustav</i>	<i>15</i>
<i>- Zakon o zabrani diskriminacije</i>	<i>16</i>
<i>- Zakon o radu</i>	<i>19</i>
<i>- Ostali zakoni</i>	<i>21</i>
<i>- Međunarodni normativi</i>	<i>22</i>
<i>III Diskriminacija u zapošljavanju</i>	<i>25</i>
<i>- Evropsko tržište rada</i>	<i>26</i>
<i>- Akteri politika jednakih mogućnosti</i>	<i>27</i>
<i>- Karakteristike manjina i ugroženih grupa</i>	<i>27</i>
<i>- Rod/pol</i>	<i>27</i>
<i>- Rodni identitet</i>	<i>29</i>
<i>- Seksualna orijentacija</i>	<i>31</i>
<i>- Starost</i>	<i>35</i>

- Invaliditet	37
- Rasne, etničke i nacionalne manjine	39
- Verske manjine	42
- Višestruka diskriminacija	43

IV Mere protiv diskriminacije u zapošljavanju 45

- Akteri za uvođenje zaštitnih mera i politika jednakosti	47
- Kako formirati politike jednakih mogućnosti?	48
- Implementacija mera protiv diskriminacije	50
- Otvaranje radnih mesta	50
- Intervju	52
- Uslovi na radnom mestu	53
- Napredovanje na poslu	55
- Otkaz ugovora u radu	56
- Ostalo	56

V Uloga NVO u sprečavanju diskriminacije u zapošljavanju

- Inicijator i motor politike jednakih mogućnosti	61
- Oblici i ciljevi delovanja u svrhu sprečavanja diskriminacije ..	63
- Saradnja NVO sa sindikatima i poslodavcima u sferi zapošljavanja	66
- Prednosti za sve strane	67
- Barijere	67
- Korisni resursi	68
- Literatura	70





Predgovor

Priručnik, koji je pred vama rezultat je saradnje tri nevladine organizacija iz regiona, bivših republika nekada zajedničke države. Partneri u projektu »*Safe and equal: non-discrimination and diversity management in employment*« su nevladine organizacije za manjinska ljudska prava ŠKUC-LL iz Slovenije, LABRIS iz Srbije i GAYTEN-LGBT također iz Srbije. Međunarodna saradnja između dve prijateljske zemlje Srbije i Slovenije u okviru projekta „Safe and Equal“ podržana je od strane programa Evropske komisije Progress. Dvogodišnji program održava se u šest gradova Republike Srbije u razdoblju od 2014. godine do 2015.

Priručnik obuhvata mere za zaštitu od zlostavljanja na osnovu pola, roda, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, rase, invaliditeta, etničke pripadnosti, veroispovesti i višestruke diskriminacije, sa akcentom na seksualnoj orijentaciji kao studijom slučaja.

* * *

Iako su u **Srbiji** načinjeni značajni koraci u pogledu prevencije i zaštite od diskriminacije u toku poslednje dekade, istraživanja i svakodnevna iskustva u radu, posebno sa LGBT osobama, svedoče da je diskriminacija veoma raširena pojava.

Ustav Srbije, usvojen 2006. godine, proklamuje načelo jednakosti, zabranu diskriminacije i posebne mere, kao i kolektivna prava. U članu 21 Ustava se eksplicitno garantuje da su „pred Ustavom i zakonom svi jednaki (čl. 21, st.1), kao i da „svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu bez diskriminacije“, te se dalje precizno navodi da je „zabranjena svaka diskriminacija, neposredna ili posredna na osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti

i psihičkog ili fizičkog invaliditeta“ (čl. 21, st. 3). Iako se seksualna orijentacija i rodni identitet ne navode kao osnove zabrane diskriminacije, smisao načela jednakosti odnosno ustavne zabrane diskriminacije jeste omogućavanje uživanja svih ostalih prava, te da su ljudska prava, kao nedeljiva, garantovana u Ustavu. U daljem tekstu ove brošure su obrađeni zakoni koji su od posebnog značaja za LGBT osobe u Srbiji.

Istraživanja o diskriminaciji¹ u Srbiji ukazuju da većina građana i građanki Srbije smatra da je društvo u kome živimo diskriminatorsko. Istraživanje „Odnos građana prema diskriminaciji u Srbiji“ (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, UNDP, CESID) iz 2013. godine upućuje da građani Srbije percipiraju diskriminaciju kao ugrožavanje ili uskraćivanje prava (22 %), omalovažavanje (13 %) i nejednakost (7 %), a četiri petine populacije ima svest da se prava ne smeju uskraćivati na osnovu ličnog svojstva. Ispitanici smatraju da postoji porast diskriminacije u odnosu na prethodne tri godine.

Važno je istaći da kada je u pitanju oblast u kojoj je **diskriminacija najprisutnija, ispitanici u okviru istog istraživanja se opredeljuju upravo za oblast zapošljavanja** (više od dve trećine).

Takođe, 69 % ispitanika smatra da je nasilje nad ženama u Srbiji veoma rasprostranjeno, te da su najviše diskriminisane grupe u Srbiji upravo žene i Romi, potom osobe sa invaliditetom, siromašne osobe i starije osobe, a visoko mesto na listi zauzimaju i deca i tzv. „seksualne manjine“.

Međutim, kada je u pitanju ispitivanje socijalne distance, rezultati ukazuju da je ona najviša prema LGBT osobama i HIV pozitivnim osobama.

Kada su u pitanju stavovi građana i njihova spremnost da vrše diskriminaciju jasno je da postoji značajna predispozicija da se diskriminišu upravo LGBT osobe, jer 49 % smatra i dalje da je homoseksualnost bolest koju treba lečiti, a potom pripadnici drugih etničkih zajednica i manjinskih verskih zajednica (38 %).

¹ Odnos građana prema diskriminaciji u Srbiji. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, UNDP, CESID, 2013.

U pogledu percepcije institucija i diskriminacije građani smatraju da je Vlada institucija koja najviše diskriminiše, ali takođe i treba najviše da pomogne u ovoj sferi. Pored Vlade, političke stranke, skupština i pravosuđe se takođe visoko kotiraju kao diskriminatorne.

Iz svega prethodno navedenog, kao i iz svakodnevnog rada i iskustava nevladinih organizacija, jasno je da diskriminacija predstavlja vrlo kompleksnu i sveprisutnu pojavu, naročito kada su u pitanju LGBT osobe, koje su višestruko diskriminisane i marginalizovane. Većina LGBT osoba u Srbiji živi u strahu i kada su u pitanju zaposlenje i radno mesto, a česti su primeri homofobije i transfobije na radnom mestu, koji se manifestuju u vidu pretnji, zastrašivanja, ucena, uvredljivih komentara i šala, ignorisanja, odbacivanja, i slično.

I Uvod

Pojam diskriminacije i diskriminatornog postupanja

Diskriminacija postoji onda kada su osobe - pojedinci i pojedinke ili grupe - od strane neke institucije, fizičkog ili pravnog lica stavljeni u nejednak položaj usled nekog ličnog svojstva. Diskriminacija i diskriminatorno postupanje označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje, isključivanje, ograničavanje, u odnosu na pojedince ili grupe, na otvoren ili prikriven način.

Diskriminacija se manifestuje se kao: ograničavanje, fizičko i psihičko nasilje, eksploatacija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, govor mržnje.

Posledice diskriminacije su uvek **destruktivne** i potencijalno konfliktne; diskriminacija je štetna i za žrtvu, i za njenu bližu i širu okolinu.

Diskriminacija i diskriminatorno postupanje zabranjeno je **Zakonom o zabrani diskriminacije** i drugim zakonima Republike Srbije, kao i međunarodnim konvencijama i propisima. Osnov zabrane diskriminacije jeste **načelo jednakosti**, jer diskriminacija postoji u slučaju kada su pojedinci nejednaki u svom položaju usled nekog svog ličnog svojstva. Načelo jednakosti je objašnjeno u Zakonu o zabrani diskriminacije (član 4) kojim je utvrđeno da su svi jednaki i uživaju jednak položaj i jednaku pravnu zaštitu, bez obzira na lična svojstva, te da je svako dužan da poštuje načelo jednakosti odnosno zabranu diskriminacije.

Lična svojstva

Lično svojstvo je svako obeležje koje je vezano za ličnost pojedinca. Diskriminacija se zasniva na različitim osnovama, a najčešće su to: pol, rodni identitet, starost, rasa, seksualna orijentacija, fizički ili mentalni invaliditet, etnička ili nacionalna pripadnost itd. Lična svojstva se po pravilu ne odnose samo na jedno već na čitav niz drugih lica. Pol, rodni identitet, rasa, boja kože, seksualna orijentacija na primer, jesu lična svojstva nekog pojedinca, ali navedena lična svojstva pojedinac po pravilu deli sa različitim brojem drugih lica. Lica koja dele ista lična svojstva nazivamo grupe. Neke od tih grupa nazivamo **manjine** ili **ranljive grupe**, zbog deprivilegiranog položaja tih grupa u odnosu na većinsku populaciju.

Lično svojstvo neke osobe samo po sebi nije diskriminacija. Diskriminacija postoji samo ako lično svojstvo nekog pojedinca ili grupe dovodi do neopravdanog pravljenja razlike i nejednakog postupanja odnosno propuštanja, a koji se zasniva na stvarnim odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima.

Oblici diskriminacije

Zakonski priznati **oblici diskriminacije** su: neposredna i posredna diskriminacija, povreda načela jednakih prava i obaveza, pozivanje na odgovornost, udruživanje radi vršenja diskriminacije, govor mržnje i uznemiravanje i ponižavajuće postupanje.

Zakon o zabrani diskriminacije izričito prepoznaje sledeća lična svojstva: **pol, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, rasu, boju kože, zdravstveno stanje, invaliditet, pretke, državljanstvo, nacionalnu pripadnost ili etničko poreklo, jezik, versko ili političko ubeđenje, imovno stanje, rođenje, genetsku osobenost, bračni i porodični status, članstvo u organizacijama**. Na ovaj način se lista ne iscrpljuje,

naime formulacija „i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima“, govori da postoje i druga lična svojstva pojedinca (ili grupe pojedinaca), koja kao takva mogu biti osnov za neopravdano pravljenje razlike, nejednako postupanje ili propuštanje, odnosno diskriminaciju.

Pravo na zaštitu od diskriminacije

Ovo pravo ima **svako** ko boravi na teritoriji Republike Srbije, bez obzira na to da li je državljanin Republike Srbije, neke druge države ili je lice bez državljanstva. Svako lice ima pravo da ga organi javne vlasti Republike Srbije ili nadležni sudovi efikasno štite od svih oblika diskriminacije. To može biti fizičko ali i pravno lice koje je registrovano, odnosno obavlja delatnost na teritoriji Republike Srbije. Odnosi se na sve koje imaju pravni subjektivitet (fizička i pravna lica, domaća i strana).



II Pravni okvir zabrane diskriminacije u Republici Srbiji

Ustav Republike Srbije

Zabrana diskriminacije je Ustavom zajamčeno ljudsko pravo. Član 21. Ustava Republike Srbije zabranjuje diskriminaciju i utvrđuje da su pred ustavom i zakonom svi jednaki i da svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije. Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu pola, rase, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

U istom članu Ustav Republike Srbije takođe predviđa, da se ne smatraju diskriminacijom posebne mere, koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

U kontekstu pojma diskriminacije, važni su i član 48 – *podsticanje i uvažavanje razlika* i član 49 – *zabrana izazivanja rasne, nacionalne i verske mržnje*. I druge odredbe Ustava Republike Srbije, neposredno ili posredno se odnose i na zabranu diskriminacije. Član 76 pripadnicima nacionalnih manjina jemči ravnopravnost pred zakonom, jednaku zakonsku zaštitu i zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju nacionalnih manjina, osim pozitivne. Zabranjena je bilo kakva diskriminacija zbog pripadnosti nacionalnoj manjini. Ne smatraju se diskriminacijom posebni propisi i privremene mere koje Republika Srbija može uvesti u ekonomskom, socijalnom, kulturnom i političkom životu, radi postizanja

pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalne manjine i građana koji pripadaju većini, ako su usmerene na uklanjanje izrazito nepovoljnih uslova života koji ih posebno pogodjaju. Važan je i *član 50*, koji se odnosi na *slobodu medija*, kojim se utvrđuje i mogućnost da nadležni sud može sprečiti širenje informacija putem sredstava javnog obaveštavanja s ciljem sprečavanja propagiranja rata ili podstrekivanja na neposredno nasilje ili radi sprečavanja zagovarivanja rasne, nacionalne i verske mržnje, kojim se podstiče na diskriminaciju, neprijateljstvo i nasilje.

Zakon o zabrani diskriminacije

Zakon o zabrani diskriminacije je krovni zakon u oblasti sprečavanja i zabrane diskriminacije, donesen 2009. godine, kojim se uređuje opšta zabrana diskriminacije, oblici diskriminacije i utvrđuju se sredstva pravne zaštite za borbu protiv diskriminacije. Ovim zakonom je ustanovljen i *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*, kao samostalan i nezavistan državni organ nadležan za sprovođenje poslova definisanih ovim zakonom.

Pojam **diskriminacije** (posredne i neposredne) i *diskriminatorско postupanje* prvi put je definisan u ovom zakonu u Srbiji. Ovim pojmom se označava svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu prema određenim kategorijama lica, koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i dr.

Osnov zabrane diskriminacije jeste načelo jednakosti. Zakonom je utvrđeno, da svi građani uživaju jednak položaj i jednaku pravnu zaštitu, bez obzira na njihova lična svojstva, pri čemu je svako dužan da poštuje načelo jednakosti, bez razlike, odnosno, svako je obavezan da poštuje zabranu diskriminacije. Zakon prepoznaje sedam različitih oblika diskriminacije:

1. Neposredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

2. Posredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj aktom, radnjom ili propuštanjem, koje je prividno zasnovano na načelu jednakosti i zabrane diskriminacije².

3. Povreda načela jednakih prava i obaveza postoji ako se licu ili grupi lica zbog njihovog ličnog svojstva, neopravdano uskraćuju prava i slobode ili nameću obaveze koje se u istoj ili sličnoj situaciji ne uskraćuju ili ne nameću drugom licu ili grupi lica, ako su cilj ili posledice preduzetih mera neopravdani, kao i ako ne postoji srazmera između preduzetih mera i cilja koji se ovim merama ostvaruju.

4. Zabrana pozivanja na odgovornost postoji, ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa lošije nego što se postupa prema drugima, zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže, zaštitu od diskriminacije ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju.

5. Udruživanje radi vršenja diskriminacije je organizovano delovanje grupa, usmereno na kršenje ustavom, pravilima međunarodnog prava i zakonom zajamčenih sloboda i prava ili na izazivanje nacionalne, rasne, verske i druge mržnje, razdora ili netrpeljivosti.

² Osim ako je to opravdano zakonitim ciljem, a sredstava za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

6. Govor mržnje obuhvata izražavanje ideja, informacija i mišljenja, kojima se podstiče diskriminacija, mržnja ili nasilje protiv lica ili grupe lica zbog njihovog ličnog svojstva u javnim glasilima i drugim publikacijama, na skupovima i mestima dostupnim javnosti, ispisivanjem i prikazivanjem poruka i simbola mržnje i na drugi način, koji je kao takav zabranjen.

7. Uznemiravanje i ponižavajuće postupanje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu njihovog ličnog svojstva, stvara strah, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Kao **teške oblike diskriminacije** zakon definiše:

- izazivanje i podsticanje neravnopravnosti, mržnje i netrpeljivosti po osnovu nacionalne, rasne ili verske pripadnosti, jezika, političkog opredeljenja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije i invaliditeta;
- propagiranje ili vršenje diskriminacije od strane organa javne vlasti i u postupcima pred organima vlasti;
- propagiranje diskriminacije putem javnih glasila;
- ropstvo, trgovina ljudima, aparthejd, genocid, etničko čišćenje i njihovo propagiranje;
- diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava, t.j. višestruka ili ukrštena diskriminacija;
- ponovljena i produžena diskriminacija, tj. diskriminacija koja je izvršena više puta ili koja se čini u dužem vremenskom periodu, prema istom licu ili grupi lica;
- diskriminacija koja dovodi do teških posledica po diskriminisanog, druga lica ili imovinu, a naročito ako se radi o kažnjivom delu kod koga

je pretežna ili isključiva pobuda za izvršenjem bila mržnja odnosno netrpeljivost prema oštećenom koja je zasnovana na njegovom ličnom svojstvu.

Posebni slučajevi diskriminacije odnose se na pojedine oblasti (npr. diskriminacija u oblasti rada, obrazovanja, u postupcima pred organima vlasti, u pružanju javnih usluga, korišćenju objekata i površina), te na određena lična svojstva (diskriminacija na osnovu pola, rodnog identiteta i seksualne orijentacije, invaliditeta i zdravstvenog stanja, vere, starosnog doba, diskriminacija dece, nacionalnih manjina, zbog političke ili sindikalne pripadnosti).

Diskriminacija u postupcima pred organima javne vlasti. Zakon govori o jednakom pristupu i jednakoj zaštiti prava pred sudovima i drugim organima vlasti, a zatim precizira u kojim situacijama zakon prepoznaje i sankcioniše diskriminatorско ponašanje.

Zakon o radu

Zakon o radu (Sl. glasnik RS, br. 32/2013; 75/2014;) u članovima 18-23 obrađuje zabranu diskriminacije. Ovaj zakon sadrži posebno poglavlje, koje se odnosi na zabranu diskriminacije prema licima koje traže zaposlenje i zaposlenih.

Zakonom (18.član) je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na ***pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo*** u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna diskriminacija, kako je ovaj zakon definiše, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18 ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. **Posredna diskriminacija**, u pogledu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18 ovog zakona.

Zabranjeno je i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. **Uznemiravanje** jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18 ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. **Seksualno uznemiravanje** jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminacija u okviru ovog zakona zabranjena je u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

U slučajevima diskriminacije ustanovljenim na osnovu *Zakona o radu*, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

Ostali zakoni

Zabrana diskriminacije pojedinih ranljivih kategorija, odnosno u pojedinim oblastima utvrđena je različitim zakonima.

Ravnopravnost polova i rodna ravnopravnost, odnosno zabrana diskriminacije po osnovu pola i roda, je uređena ***Zakonom o ravnopravnosti polova*** iz 2009. godine. Ovim zakonom uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza, preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu i rodu i postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji. Zakon definiše pojmove *pol* i *rod*, i zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju na osnovu pola. Ravnopravnost polova, u smislu ovog zakona podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, u skladu sa opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom Republike Srbije i zakonima, i svi su dužni da ih poštuju.

Zabrana diskriminacije *osoba sa invaliditetom* je regulisana ***Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom*** (2006). Zabrana diskriminacije nacionalnih manjina parcijalno je regulisana kroz ***Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina*** (2002), kojim se zabranjuje svaki oblik diskriminacije, na nacionalnoj, etničkoj, rasnoj, jezičkoj osnovi, prema licima koja pripadaju nacionalnim manjinama. Zabrana *diskriminacije po verskoj osnovi* delimično je rešena ***Zakonom o crkvama i verskim zajednicama*** (2006).

Međunarodni normativi

U Srbiji, kao i u drugim evropskim zemljama, pored Ustava i nacionalnih zakonskih propisa, koji eksplicitno zabranjuju i sankcionišu diskriminaciju, uznemiravanje i druge oblike zlostavljanja zaposlenih na osnovu različitih ličnih svojstava, poštuju se i međunarodni normativi. Pravni sistem **Evropske unije** klasifikuje diskriminaciju u sedam oblika: kao direktnu ili indirektnu diskriminaciju, uznemiravanje, diskriminatorne instrukcije, mobing, viktimizaciju i odmazdu. Za sve te oblike diskriminacije predviđene su kaznene sankcije tj. novčane sankcije ili zatvor.

Evropski pravni sistem sankcioniše diskriminaciju u vidu njenih formalnih karakteristika. Za Srbiju je posebno važno evropsko zakonodavstvo. Najznačajniji dokumenti koji se odnose na položaj ranljivih grupa u zapošljavanju su *Evropska direktiva o rasnoj i etničkoj jednakosti* i *Evropska direktiva o jednakosti pri zapošljavanju*.

Po propisima EU (13. član *Amsterdamskog ugovora*) u pitanju je šest osnova (pol, rasna/etnička pripadnost, starost, seksualna orijentacija, invaliditet, veroispovest); međutim, pojedine države priznaju širi raspon osnova za diskriminaciju (rodni identitet, bračni/porodični status, fizički izgled, ekonomski status, kulturne karakteristike, obrazovanje, članstvo u sindikatu i slično).

Kao međunarodni normativ od ključne važnosti je i *Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i fundamentalnih sloboda* (skraćeno Evropska konvencija o ljudskim pravima). Radi se o pravnom aktu Saveta Evrope iz 1949. godine, koji je usvojen 1950. godine u Rimu pod nazivom Konvencija za zaštitu ljudskih prava i fundamentalnih sloboda. Konvencija se sastoji iz preambule, osnovnog teksta i 13 protokola. U preambuli je istaknuto da je osnov konvencije *Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima*, koju je Generalna skupština Ujedinjenih nacija donela 10. decembra 1948. godine. Ovaj dan se obeležava kao međunarodni dan ljudskih prava.

Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava i fundamentalnih sloboda do danas je potpisalo 47 zemalja. Srbija je potpisala ovu konvenciju 2003. godine. Potpisivanje znači prihvatanje obaveze poštovanja prava i sloboda, i priznavanje nadležnosti Evropskog suda za ljudska prava u Strazburu. Sud za ljudska prava deluje tek nakon iscrpljenih svih pravnih sredstava u državama članicama. Svaka osoba koja smatra da su joj narušena ljudska prava može se obratiti sudu.

Ravnopravnost polova je jedno od temeljnih načela Evropske unije. Načelo jednake naknade za rad (plate) utvrđeno je ugovorima iz 1957. godine, a uključeno je i u Direktivu 2006/54/EZ o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u pogledu zapošljavanja i rada. Pružanje potpore državama članicama kako bi ispunile svoju dužnost u pogledu smanjenja razlike u platama između polova je važna obaveza i prioritet Evropske komisije, utvrđen Strategijom Evropske komisije za ravnopravnost žena i muškaraca 2010-2015.



III Diskriminacija u zapošljavanju

Diskriminacija u zapošljavanju postoji kada su pojedinci ili grupe pojedinaca od strane poslodavca ili fizičkog lica na radnom mestu ili prilikom traženja zaposlenja stavljeni u nejednak položaj usled nekog svog ličnog svojstva. Međuljudske razlike prilikom zapošljavanja mogu da predstavljaju prepreke u smislu nejednake dostupnosti zaposlenja, uslova konkursa za posao, uslova na radnom mestu, sistema nagrađivanja i slično, i mogu prouzrokovati diskriminaciju.

Diskriminacija na radnom mestu i u zapošljavanju donosi do pogoršanja uslova u radnoj sredini, ima loš uticaj na ličnost i zdravlje radnika i ugrožava integritet čoveka.

Osvešćeni poslodavci su relativno rano shvatili da je isključeni, demotivisani radnik nezadovoljan, neproductivan i nelojalan radnik, pa time ograničavanje različitosti vodi u ograničavanje potencijala, i da diskriminatorna pozicija znači gubitak prihoda i vodi u finansijski gubitak, kao i obrnuto, da upravljanje različitostima donosi dobit, razvoj i progres. Isto tako, važna je činjenica da je za nehomogene grupe, koje integrišu različitost, karakteristična šira perspektiva, lakše rešavanje problema, kvalitetnije usvajanje odluka i uzajamna motivacija.

Od izuzetne je važnosti da se stvori produktivna radna sredina, u kojoj će se svaki radnik osećati cenjen i da mu se pruža mogućnost da ostvari svoje talente, i u kojoj se na taj način mogu postizati postavljeni ciljevi. Prethodno znači garantovati ljudima iz različitih društvenih grupa, pripadnicima manjina i deprivilegovanima da neće trpeti negativne posledice svoje različitosti i biti izloženi diskriminaciji, tj. nepoštovanju principa jednakih mogućnosti, što se postiže sistemom pravila za pružanje jednakih mogućnosti, sprečavanjem diskriminacije, razvojem socijalne pravde i društvene odgovornosti u organizacijama i institucijama.

Evropsko tržište rada

Za evropsko tržište rada, posebno područje Evropske unije, danas je karakteristično delovanje činilaca koji sve više povećavaju faktor različitosti u društvu, a tim povodom povećava se i rizik za pojavu diskriminacije. Ovi činioci su: migracije i sve veća mobilnost radne snage, razvoj multikulturalnog društva, trend porasta mobilnosti, trend porasta različitosti radne snage i onih koji traže posao (tj. u porastu su kategorije žena, starijih radnika, migranata, osoba sa invaliditetom, različitih manjina) i, na kraju, sama demografska struktura evropske populacije, koja je sve starija.

Sve evropske države doživljavaju velike demografske promene, koje bitno utiču na zaposlene i one koji traže posao. Stanovništvo se znatno menja, zbog migracija, globalizacije poslovanja, porasta mobilnosti i trendova u smeru multietničkog i multikulturalnog društva. Uz sve to raste i trend starenja stanovništva. Populacija svih evropskih država prolazi kroz velike promene, koje bitno utiču na strukturu zaposlenih i onih koji traže posao.

Faktor različitosti, u kontekstu ekonomske krize u Evropi, čiji je deo i kriza tržišta rada – stopa nezaposlenosti u državama EU je u proseku 12 %, što znači, da je bez rada oko 26 miliona građana EU³ – i što predstavlja potencijalnu tačku konflikta, netolerancije i sukoba interesa između većinskih i manjinskih populacija.

³ Eurostat, februar 2014.

Akteri politike jednakih mogućnosti

Primarni izvršioci i nosioci politike jednakih mogućnosti pri zapošljavanju moraju biti osvešćeni socijalni partneri, tj. poslodavci, sindikati, državne službe, kao i agencije za zapošljavanje. Bitnu ulogu igraju i nevladine organizacije. Osetljivost za probleme manjina, marginalizovanih i deprivilegovanih grupa u današnjem društvu sve više raste, traže se promene i rešenja. Sindikati u velikoj meri mogu da doprinesu osvešćivanju time što će pregovore i socijalni dijalog podupreti zalaganjem za ravnopravnost svih kategorija radnika i za jednake mogućnosti, dok poslodavci moraju da obezbede uslove da njihove organizacije prikladno i efikasno reaguju na društvene promene, i novu situaciju na tržištu rada i da implementiraju visoke etičke standarde, bilo u privatnom, javnom ili neprofitnom sektoru zapošljavanja.

Karakteristike manjina i ugroženih grupa

Rod/Pol

Kategorija pola se zasniva na podeli na dva biološka pola, iz kojih proizlaze rodne razlike i na osnovu toga strogo podeljene i odvojene rodne uloge i rodne ideologije, koje priliče ili ženama ili muškarcima. U društvenoj rodnoj hijerarhiji žene su u podređenom položaju. Žene kao rodna kategorija – koja nije manjina, već deprivilegovan rod i usled toga ranljiva grupa - smatraju se ugroženom grupom populacije i u zapošljavanju. Uprkos ustavnom i zakonskom okviru, koji jasno definiše rodnu ravnopravnost, žene su danas u nejednakom položaju kad se uporede sa muškarcima, i u praksi nemaju jednake mogućnosti. O nejednakost žena svedoči statistika u zapravo svim segmentima tržišta

rada i zapošljavanja; žene su teže zapošljiva grupa, teže nalaze posao, teže zadrže zaposlenje, imaju prosečno niže plate za obavljanje istog posla i isti stepen obrazovanja, teže profesionalno napreduju, rukovodeći položaji im nisu dostupni u istoj meri kao muškarcima. Slučaj nedostupnih rukovodećih i upravnih pozicija za žene poznat je pod nazivom „stakleni plafon“. To je nevidljiva prepreka koja žene sprečava da napreduju na najviše funkcije.

Žene su u podređenom položaju i zbog mogućnosti majčinstva i formiranja porodice. Brojni poslodavci već na konkursu za posao pitaju žene kad planiraju zasnovati porodicu, da li imaju dece, da li su udate, kada planiraju brak i slično. U slučaju trudnoće žene često dobijaju otkaz. Takođe, često se dešava da su žene kod sklapanja ugovora o zaposlenju prisiljene potpisati uslove poslodavca, da u doglednom roku ne planiraju roditi ili zasnovati porodicu.

Udeo zaposlenosti žena manji je od udela zaposlenosti muškaraca u svim zemljama Unije. Žene su u lošijem položaju po svim indikatorima: stopa rasta zaposlenosti, stopa zaposlenosti na neodređeno vreme, razlike u platama, stopa uključenosti u nesigurne forme zaposlenja (rad na određeno vreme, skraćeno radno vreme, samo-zaposlenje, rad preko ugovora). Zbog svega toga žene su ekonomsko i socijalno više ugrožene od muškaraca i izložene višem stepenu rizika za siromaštvo i socijalnu isključenost.

Kao posledica nejednakosti u zaradi između žena i muškaraca za isti posao - žene u EU u proseku zarađuju oko 20 % manje nego muškarci – tu je i problem niže penzije kod žena, koji proizlazi iz zbira niže plate tokom celog radnog perioda žene. Tako žene u EU mogu primati i do 39 % niže penzije od muškaraca.

Dakle, na osnovu prethodnog se može zaključiti da se radi o direktnoj i indirektnoj diskriminaciji na osnovu roda. Loša praksa ne donosi samo štetne posledice za žene same – odražava se na zdravlje, motivisanost i

produktivnosti žena, dovodi do socijalne ugroženosti i siromaštva žena svih generacija – već je u celini protivzakonita. Uz diskriminaciju na temelju roda, kao i uz višestruku diskriminaciju, žene su često izložene i drugim formama diskriminacije i uznemiravanja na radnom mestu. Reč je o rodnom i seksualnom uznemiravanju, mobingu i obmanljivanju/šikaniranju.

*Diskriminacija na osnovu **pola***, kao poseban oblik diskriminacije, utvrđena je Zakonom o zabrani diskriminacije i upotpunjuje ustavnu osnovu iz člana 15. Ustava, kojom se jemči rodna ravnopravnost i sprovođenje politike jednakih mogućnosti u Republici Srbiji. U tom smislu, zakon eksplicitno nabraja **zabranjene radnje** koje predstavljaju diskriminaciju na osnovu roda, a u skladu sa pravilima međunarodnog prava i standardima prihvaćenim kroz potvrđene međunarodne konvencije. U krovnom antidiskriminacionom zakonu nalaze se jasne odredbe koje garantuju zaštitu jednakih prava i sloboda žena i muškaraca u društvu.

Ravnopravnost polova se, zahvaljujući propisima kojima se jemči jednaka plata za jednaki rad, jednakost na radnom mestu i minimalna prava na porodijsko odsustvo, ubraja među evropska postignuća. Kao čuvar ugovora Evropska komisija je osigurala pravilno prenošenje pravila EU ***o jednakom postupanju*** u nacionalna zakonodavstva država članica. EK može pokrenuti postupke zbog kršenja prava u vezi sa poštovanjem propisa o ravnopravnosti polova, na primer primene odredbi o jednakim platama.

Rodni identitet

Rodni identitet je jedan od aspekata raznolikosti u zapošljavanju. **Trans*** (trans sa asteriskom) predstavlja krovni pojam koji obuhvata sve osobe kod kojih postoji razlika između pola koji im je pripisan pri rođenju

i njihovog doživljaja rodnog identiteta. Tako se ovaj pojam odnosi na: **transpolne (transeksualne) osobe** (osobe čiji je rodni identitet drugog pola od onog pripisanog na rođenju i koje žele da usklade telo s stvarnim rodnim identitetom, odnosno “promene pol”), **transrodne osobe** (osobe kod kojih postoji razlika između biološkog pola i rodnog identiteta, od kojih neke uopšte ne žele da prolaze kroz medicinske tretmane, a neke imaju želju za delimičnom modifikacijom tela), rodno-kvir i rodno-fluidne osobe, travestite/kros-dresere, birodne i arodne osobe i drugo⁴. Doživljaj dubokog nesklada između sopstvenog tela i identiteta obično se javlja u ranom detinjstvu i nije prolazna faza niti hir, već uzrok duboke lične patnje, a u nedostatku odgovarajućeg zakonodavstva i nepremostiva prepreka pri ostvarivanju različitih prava u praktično svim oblastima života. Koliko ovaj problem prožima sve oblasti života jasno je iz jednostavnog primera: ukoliko razgovaramo sa trans* ženom, mi ćemo pred sobom videti ženu, ali ime, oznaka pola i JMBG u svim dokumentima glase na osobu muškog pola, što je izlaže potencijalnom odbacivanju, diskriminaciji i različitim vidovima nasilja u svim situacijama koje od nje zahtevaju pokazivanje bilo kog dokumenta s ovim podacima - pri traženju posla, u zdravstvenoj ustanovi, pošti, banci, u gradskom prevozu, na aerodromu itd. Trans* osobe često nailaze na osude, odbacivanje, diskriminaciju i nasilje u primarnoj porodici, u školi, na fakultetu, na radnom mestu, na ulici, u kafiću, od nepoznatih osoba na ulici, kao i u prijateljskim i partnerskim odnosima, što dramatično pogoršava kvalitet života u svim njegovim aspektima. Promena pola je intimno i iznimno osetljivo pitanje čoveka, koje je deo ljudskih prava.

Većina država u Evropi u svom pravnom sistemu još nema ugrađenu pravnu zaštitu od diskriminacije na temelju rodnog identiteta. U zapošljavanju i na tržištu rada to je pitanje tabuizirano i gurnuto na marginu, iako se trans osobe suočavaju sa brojnim diskriminatornim situacijama.

Transfobično uznemiravanje i diskriminacija su posledice transfobije. **Transfobija** je iracionalan strah od trans osoba, otpor do kojeg dolazi usled neznanja, nedostatka informacija i predrasuda.

⁴ National Center for Transgender Equality, Transgender Terminology, 2014.

Diskriminacija *na osnovu rodnog identiteta*, kao poseban oblik diskriminacije, predstavlja novinu u srpskom pravnom sistemu, jer se ona po prvi put reguliše zakonom. Rodni identitet je u Srbiji, kao patrijalhalnom društvu, još uvek tabu tema. Nije začuđujuće, da je pri usvajanju Zakona o zabrani diskriminacije najveću polemiku izazvala upravo definicija diskriminacije na osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije. Zakonom se jemči osnovno ljudsko pravo lica da izrazi svoj rodni identitet. Ovaj oblik posebnih slučajeva diskriminacije veoma je važan i neophodan kako bi se zaštitile grupe lica koje su vrlo često izloženi diskriminaciji upravo ove vrste, kao i fizičkom nasilju.

Seksualna orijentacija

Seksualna orijentacija je jedan od aspekata raznolikosti u zapošljavanju. Pitanje **seksualne orijentacije** u kontekstu radnog mesta i zapošljavanja je veoma osetljiva tema o kojoj se, po pravilu, ne razgovara otvoreno ili se opšte ne razgovara, pa tako ta tema ostaje „nevidljiva“. U radnim kolektivima postoji određen broj homoseksualnih lica, iako se ona „skrivaju“ ili nisu uočljiva spolja. Standardne sociološke procene ukazuju, da udeo homoseksualnosti u društvu iznosi prosečno između 5 i 15%.

Homofobično uznemiravanje i diskriminacija posledice su homofobije. **Homofobija** je iracionalan strah od homoseksualnosti, otpor do kojeg dolazi zbog neznanja, nedostatka informacija, predrasuda i stereotipa. Homofobična diskriminacija je specifična po tome, da je teže prepoznatljiva. Zbog težeg prepoznavanja te vrste diskriminacije, kao i zbog zbog ćutanja i pasivnosti žrtava ona ostaje nepriznata, skrivena i tabuizirana, međutim ništa manje štetna.

LGB lica na radnom mestu susreću se sa različitim reakcijama, od podrugivanja, uvreda, ponižavajućih primedbi, do verbalnog i

fizičkog nasilja, motivisanog homofobičnom mržnjom. Kako bi izbegle neugodne situacije i negativne konsekvence, LGBT osobe na radnom mestu u velikoj meri skrivaju svoju seksualnu orijentaciju, što jeste jedna od posledica internalizovane homofobije. LGBT osobe ne samo da skrivaju svoje lična svojstva, nego se često osećaju prinuđenim da se pretvaraju i igraju ulogu heteroseksualnih osoba. U tom slučaju radi se o strategijama skrivanja. Upotreba lažnog heteroseksualnog identiteta ima loše posledice, koje se manifestuju kao anksioznost, osećaj inferiornosti, straha i nepoverenja. Sve to predstavlja značajnu barijeru u radnom životu LGBT i izgradnji njihove profesionalne karijere. Osobe, za koje radna okolina pretpostavlja, da su LGBT, stigmatizovane su kroz percepciju da one predstavljaju konstantnu „seksualnu pretnju“ za okolinu. Ova pojava posledica je redukcije identiteta LGBT lica isključivo na seksualni nivo, uz istovremeno negiranje svih ostalih elemenata ličnosti i identiteta. Cilj te redukcije jeste društveno rastojanje/distanca prema manjinama, na kojima se legitimizuje takozvana „normalnost“ društvene većine.

Skrivanje seksualne orijentacije na radnom mestu je odraz straha LGBT, što ukazuje, da radna okolina za LGBT osobe nije bezbedna, nego opasna i represivna.

Homofobija na radnom mestu pokazuje se kroz predrasude, stereotipe, uznemiravanje i nasilje, ona se najčešće pokazuje kao verbalno uznemiravanje: vicevi i šale na račun homoseksualnosti saradnika ili saradnica, kao iritacija, izazivanje, uvredljivi komentari, nedobrovoljno outovanje, nagoveštavanje da je neko gej, nadimke, uvrede, ponižavajući govor, govor mržnje. Širi se u verbalnom ali i u pismenom obliku, putem elektronske pošte i interneta i socijalnih mreža, grafita, plakata, vizuelnih poruka.

Neheteroseksualne osobe suočavaju se sa mnogim stereotipima i predrasudama, koje nemaju realne osnove, većinska populacija često smatra da je životni stil LGBT neprihvatljiv, promiskuitetan i nemoralan. Stopa homofobije je naročito visoka među nekim profesijama, recimo u školstvu, zdravstvu, vojsci.

Najčešći stereotipi za lezbejke su:

- nisu prave žene;
- mrze muškarce;
- nisu ženstvene;
- odevaju mušku odeću, nose kratke frizure;
- nemaju decu ni porodicu;
- samke su, žive lagodan život bez obaveza;
- nisu našle pravog muškarca;
- ne bi trebalo da rade sa decom;
- vole muške sportove, fudbal;
- piju, puše, grubo se ponašaju.

Za gej muškarce najčešći stereotipi su:

- nisu pravi muškarci;
- feminizirani su i luckasti;
- promiskuitetni su, imaju hiv, odnosno sidu;
- nemaju decu, ne zanima ih porodica;
- vole biti lepi i uredni;
- oblače se po poslednjoj modi, vole skupe modne marke;
- dobro su siturani, vole da troše na luksuzne stvari;
- nisu pogodni za vojsku, ali su dobri dizajneri, baletani, umetničke profesije;
- ne znaju da poprave auto, ne zanima ih fudbal.

Međunarodni sindikalni pokret, na čelu sa evropskom konfederacijom sindikata ETUC sa sedištem u Briselu, već dugi niz godina brani ljudska prava LGBT osoba i sprovodi kampanje protiv diskriminacije u zapošljavanju.

Međunarodne stručne studije ustanovile su sledeće negativne aspekte homofobije u zapošljavanju:

- skrivanje seksualne orijentacije na radnom mestu i igranje lažne heteroseksualne uloge;
- osećaj neizvesnosti, isključenosti, inferiornosti;
- loša koncentracija, nemotivisanost;
- niža produktivnost;
- postojanje/prisutnost uznemiravanja i diskriminacije na radnom mestu;
- diskriminacija prilikom potrage za poslom, na radnom mestu, prilikom profesionalnog unapređivanja, otkaza ugovora o radu;
- više izostanaka sa posla zbog stresa i bolesti;
- češće menjanje radnog mesta;
- sindrom „krive žrtve“ i sindrom „pokretnih vrata“.

Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije, kao poseban oblik diskriminacije, predstavlja novinu u srpskom pravnom sistemu, jer se ona po prvi put zakonski reguliše. Seksualna orijentacija je u Srbiji još uvek tabu tema.

Starost

Krovni *Zakon o zabrani diskriminacije* uključuje i zabranu diskriminacije prema **starijim licima**. Ova vrsta diskriminacije je veoma rasprostranjena u Srbiji, a ni jednim drugim propisom se eksplicitno i sveobuhvatno ne sankcioniše. Svrha zakonskih odredbi je i da utiču na razvoj svesti o potrebi ravnopravnog postupanja bez obzira na starosno doba.

Starost označava broj godina odnosno generaciju kojoj neko lice pripada. Smatra se da je radno sposobna populacija uzrasta između 15 i 65 godina. Iz ovog generacijskog kontingenta se angažuje radna snaga na tržištu rada. Starijim radnicima smatraju se oni između 55 i 65 godina, a kao mladi radnici oni do 26 godina. Svuda u Evropi demografska slika stari i taj se trend pojačava, a sa druge strane statistike zapošljavanja pokazuju, da se konstantno povećava i udeo neaktivnog starijeg stanovništva, koje je još sposobno za rad.

Oblast starosnog doba je do nedavno bila zapostavljena oblast u smislu interesovanja poslodavaca. Ipak, neophodno je da koncept **aktivnog starenja**, te da postoje senzibilne politike zapošljavanja i upravljanje različitim generacijama u zapošljavanju, što treba da postane jedan od glavnih akcenata politike zapošljavanja, upravo s obzirom na demografsku strukturu evropskog stanovništva.

Stariji radnici su grupa stanovništva, koja najteže pronalazi i najteže zadrži zaposlenje. Poslodavci nerado zapošljavaju starije radnike, ali imajući u vidu demografsko stanje, ubuduće to neće moći da izbegnu. Sve više i više važno će biti preduzimanje mera za uključivanje starijih radnika. U zapošljavanju prevladavaju negativni stereotipi o starijim ljudima, kao na primer, da su češće na bolovanju, manje obrazovani, da se lošije prilagođavaju promenama i tehnološkim novinama, da teže uče. Averzija poslodavca prema starijim radnicima manifestuje se

već od konkursa za posao, gde se po pravilu traže „mladi i dinamični kandidati“, a kao uslov se postavlja određena starosna granica. Koncept aktivnog starenja praktično je nepoznat poslodavcima i sindikatima. Skoro da i nema slučajeva preduzeća ili organizacija koje su upoznate sa tim konceptom ili koja bi sprovodila fleksibilne radne prakse za starije kadrove. Favorizovanje mladih, stručno i personalno manje iskusnih, a ujedno i manje lojalnih radnika, na duži rok ne predstavlja nikakvu prednost za poslodavca.

Zbog višestrukih negativnih faktora dolazi do ranijeg odnosno prevremenog odlaska radnika u penziju. Sa preranim odlaskom starije radne snage sa tržišta rada pojavljuju se nepremostivi problemi: gubitak suštinskih znanja i iskustava specifičnih upravo za starije radnike, javljanje psihosocijalnih problema zbog isključivanja još aktivnog i sposobnog dela stanovništva iz kruga zapošljavanja, izloženost socijalnim i ekonomskim rizicima, poremećaj u sistemu penzionog i socijalnog osiguranja itd. Za većinu poslodavaca karakteristično je neprihvatanje realne situacije i nerazumevanje problema generacijske različitosti radne snage.

Zbog postojeće demografske situacije starija radna snaga će biti veoma značajan segment zapošljavanja u budućnosti. Starija radna snaga traži senzibilne politike zapošljavanja, koje sprečavaju prevremeni odlazak iskusne radne snage u penziju. Poslodavci moraju shvatiti da neuključivanje starije radne snage u radni proces može ugroziti radni proces u celini. To podrazumeva sistemsku brigu za podizanje stope zaposlenosti starijih grupa, te sigurnost, zdravlje, produktivnost i motivisanost radnika i radnica u starijoj dobi.

Kao i stariji radnici, sa druge strane i **mladi radnici** isključeni su sa tržišta rada. Kod mladih generacija takođe postoji problem u zapošljavanju, vezan za lično svojstvo starosti. Ta grupa je specifična po tome, što posebno oni, koji po prvi put traže posao, nailaze na velike prepreke. Evropske statistike pokazuju, da postoji izuzetno velik udeo nezaposlenih mladih, i taj udeo je u stalnom porastu.

Sindikati upozoravaju na specifične okolnosti zbog kojih su mladi ljudi teže zapošljiva kategorija. U prvom redu to su faktori kao što je radno neiskustvo mladih. Dalje, na njihovu zapošljivost ima uticaj i njihov porodični status, bračni status, a pogotovo potencijal planiranja porodice. Posebno kod mladih žena opcija osnivanja porodice i odlazak na porodijsko odsustvo jesu bitna prepreka za njihovo zapošljavanje.

Invaliditet

Još jedna posebno ranjiva društvena grupa jesu osobe sa **invaliditetom**. Zabrana diskriminacije **osoba sa invaliditetom** reguliše se posebnim zakonom - *Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom* (Službeni glasnik RS br. 33/06), ali i sa krovnim zakonom. Ovo je i dobar primer kako bi posebnim zakonom trebalo regulisati zabranu diskriminacije i u mnogim drugim posebnim slučajevima diskriminacije. Kada je reč o diskriminaciji osoba sa invaliditetom, treba takođe pomenuti da je 2009. godine usvojen još jedan veoma značajan zakon koji se odnosi na osobe sa invaliditetom. Reč je o *Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*, što je takođe važan korak ka postizanju pune ravnopravnosti ove grupe lica. U taj se kontekst ubraja i *diskriminacija s obzirom na zdravstveno stanje*, kao poseban oblik diskriminacije, takođe veoma važan, jer je na ovaj način pokrivena jedna široka oblast koja je samo delimično regulisana posebnim zakonom - *Zakonom o zdravstvenoj zaštiti* (Sl. glasnik RS br. 107/05), ali ne sistemski i u smislu zabrane svakog oblika diskriminacije.

Osobe sa **invaliditetom** imaju pravo na jednak tretman, samostalan život i punu društvenu participaciju. Za ljude sa invaliditetom ponekad se koristi i termin **hendikepirana lica** ili osobe sa hendikepom. EU posebno pažljivo promoviše aktivno uključivanje u zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Osobe sa invaliditetom predstavljaju oko jednu šestinu evropskog stanovništva radnog uzrasta, međutim njihova stopa

zaposlenosti se znatno smanjuje. Na osnovu statistike Evropskog foruma invalida EDF skoro 80% invalida isključeno je sa tržišta rada. Šansa da hendikepirana osoba ostane bez zaposlenja je šest puta veća u poređenju sa ostalima. Veća je šansa da će osobe sa invaliditetom dobiti slabije plaćena radna mesta, ostati nezaposleni duže vreme, a postoji i veći rizik za otpuštanje. Među zaposlenim invalidima u EU preko 20% njih trpi stav mržnje svoje radne okoline, a više od 12% trpi čak i fizičko nasilje na radnom mestu zbog svoje invalidnosti. Generalno, postoji 20% mogućnosti za svakog od zaposlenih lica, da u toku svog radnog života postane invalid.

Osobe sa invaliditetom se smatraju ***najvećom evropskom manjinom***, koja broji oko 50 milijuna ljudi. Usled toga EU nastoji uključivati invalidne osobe na tržištu rada i zapošljavanja. Veoma je važno, da EU podupire koncept samostalnog života za invalide te njihovu deinstitutionalizaciju. EU praktikuje i ***podržano zapošljavanje*** invalida, tj. zapošljavanje invalida na običnim radnim mestima, a ne segregaciju u invalidskim preduzećima ili ustanovama. Takav oblik uključivanja invalida u radni proces podrazumeva i određenu tehničku i stručnu podršku osobi sa invaliditetom, poslodavcu i radnoj okolini. U poslednje vreme posebna pažnja se posvećuje stvaranju bezbednog radnog okruženja, razvijanju fleksibilnog radnog vremena i fleksibilnih radnih uslova, obezbeđuju arhitektonski pristupačne lokacije i zgrade, posebne adaptacije za osobe sa hendikepom, izgradnji partnerstva i saradnji sa lokalnom zajednicom i nevladinim organizacijama.

Stopa društvene odgovornosti prema osobama sa invaliditetom je u porastu. Glavna prepreka prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom je predrasuda o slabijim radnim sposobnostima invalida, nižoj produktivnosti i većim troškovima stvaranju uslova za njihovo zapošljavanje. Mere za lakše zapošljavanje invalida uključuju i uklanjanje arhitektonskih prepreka, prilagođavanje radnog vremena, tj. pravo na klizno, nepuno ili skraćeno radno vreme, prilagođavanje radnog procesa, prilagođavanje radnog mesta i sredstava za rad pomoću modernih tehnologija, podrška personalnog asistenta za osobu sa invaliditetom. Brojne države praktikuju

posebne novčane stimulacije za poslodavce, koji zapošljavaju određeni broj osoba sa invaliditetom. Ovi poslodavci mogu imati olakšice kada su u pitanju isplata naknada za invalidsko i penzijsko osiguranje za zaposlene osobe sa invaliditetom.

Pravo na **profesionalnu rehabilitaciju** obezbeđuje invalidima određene specijalne usluge, koje se sprovode sa ciljem da se invalid kvalifikuje za određeni posao, zaposli, zadrži svoje zaposlenje, napreduje. Profesionalna rehabilitacija podrazumeva i korišćenje određenih prava, na primer, pravo na skraćeno radno vreme, pravo na preraspodelu na drugo radno mesto, pravo na kompenzaciju za invalidnost, povraćaj putnih troškova. Poseban problem jeste niža plaćenost osoba uključenih u programe socijalnog uključivanja, koji služe održavanju kapaciteta za rad invalida.

Rasne, etničke i nacijske manjine

Rasa podrazumeva biološku klasifikaciju ljudi na osnovu fizičkih razlika kao što je telesna konstitucija, boja kože, boja očiju, kose, i slično. Razlike između rasa u suštini predstavljaju manje od 1% varijabilne genetske osnove. **Rasizam** je ideologija koja međurasne razlike koristi za izgradnju hijerarhije, u kojoj belu rasu postavlja iznad ostalih rasa, kao superiornu.

Etnička manjina ili etnička grupa je grupa ljudi, koja deli istu istoriju, jezik ili kulturu, koje se prenose iz generacije u generaciju. Ona se ne definiše kao manjina zbog malog broja njenih članova, nego zbog male društvene moći i uticaja, koja je posledica njihove podređene društveno-ekonomske pozicije. Manjine su po pravilu više ugrožene i ranjive od ostalih grupa unutar populacije.

Važan poseban oblik diskriminacije svakako jeste i *diskriminacija nacionalnih manjina*. Ona je određena sistemskim zakonom samo na najopštiji način, jer je sveobuhvatno definisana posebnim zakonom, tačnije *Zakonom o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina* iz 2002. godine.

U savremenoj Evropi migrantski radnici i etničke manjine su često sinonim za strance, osobe koje nisu bele rase, Rome, muslimane, azijate, a i radnike iz jugoistočne Evrope (Albanci, Rumuni, Poljaci, Bugari, Turci, radnici iz bivših republika Jugoslavije itd.).

Kad je reč o zapošljavanju rasnih, etničkih ili nacionalnih manjina, one u Evropi obično pripadaju različitim *migracijskim manjinama* u potrazi za poslom i boljim životom. Uglavnom sve njih lokalne zajednice ili većinska populacija smatraju *strancima*. Migracijskim manjinama u Evropi pripada četvrtina stanovništva svih većih gradova. Većina država u Evropi suočava se sa velikom ozbiljnošću sa problemom migrantske radne snage – osobama koje nisu bele rase i pripadnicima etničkih manjina. Za tu kategoriju specifična je visoka stopa nezaposlenosti i velika averzija poslodavaca prema migrantskim radnicima i radnicama. Glavni razlog jeste čitav niz predrasuda i stereotipa prema pripadnicima rasnih i etničkih grupa. Njihov koren se nalazi u neznanju, nedostatku iskustva i informacija o rasnim i kulturnim razlikama. Među otežavajućim razlozima na strani migranata mogu se nalaziti njihovo duže odsustvo sa tržišta rada, nedostatak poznavanja lokalnog jezika, kulture i načina života i slično, zbog čega je njihova konkurentnost manja. Međutim, zbog realnosti migracionih kretanja i multikulturalnog društva u Evropi, poslodavci moraju razmišljati o merama kojima bi privukli i zadržali radnike iz tog fluidnog kontingenta i uočiti potencijal tih grupa.

Sa povećanim protokom kapitala i demografskom krizom u Evropi nastupili su uslovi i zahtevi za radnu snagu, koja rezultira u porastu migranatskih radnika. Radni migranti dolaze iz siromašnih i nerazvijenih ekonomija, iz kriznih ili čak ratnih područja. S jedne strane Evropa bi ih prihvatila kao radnu snagu za popunjavanje jaza za svoj ekonomski

rast, a s druge strane migranti su sve više žrtve evropske ksenofobije, rasizma, rigidnog političkog ograničavanja doseljavanja i povrede slobode kretanja.

Procena poslodavca deluje po principu da percepciju onoga, što je generalno prihvatljivo, definiše lokalna sredina. Po tom principu, kandidate koji dolaze iz lokalnog ili regionalnog okruženja, smatra kao stabilne i normalne. I obrnuto, ljudi koji su stranci i dolaze iz nama nepoznatih okolina ili kultura, smatra nestabilnima i nepouzdanima. Tako se stvara razlika između „nas, našeg“ i „njih, njihovog“. Sve što je „naše“ je stabilno, normalno i sigurno, poznato, a sve što je „tuđe“ je nestabilno, nenormalno, opasno i nepoznato. Svako negativno ponašanje strane osobe će biti prepoznato kao eksces i posledica stranih faktora. Taj način razumevanja različitosti posledica je naše vlastite predstave o samima sebi. Ljudi su visoko motivisani da takvu predstavu zadrže i stalno utvrđuju. Opšti trend ljudske percepcije jeste da se sličnosti zanemaruju, a različitosti uveličavaju i pre naglašavaju.

Kada su u pitanju etničke i rasne manjine različitost je vidljiva spolja. U zapošljavanju je poznato i dokazano, da kadrovske komisije gaje drugačiji odnos od onih koji odstupaju od većinske populacije. To se odražava na primer u statistici, po kojoj je intervju za posao sa crncima u proseku kraći nego sa belcima, pitanja su drugačija nego za većinu, neverbalno ponašanje komisije je drugačije, komisije češće odbijaju crne u odnosu na bele kandidate. Ta diskriminaciona praksa nije uvek namerna ili svesna, nego je posledica brojnih predrasuda o rasnim i etičkim manjinama – ***Romi, tamnopute rase, azijske rase*** itd. Većina stereotipa o tim grupama je negativna, što samo vodi u nove konflikte.

U velikom broju poslodavaca, preduzeća i firmi ksenofoban i rasistički mentalitet je deo kolektivnog mentaliteta. Ni sindikati nisu imuni na tu formu nasilja.

Evropske zemlje suočavaju se sa jazom zapošljavanja među **belom i ne-belom rasom**. Stopa nezaposlenosti kod ne-belih radnika je tri puta veća nego kod belih. Radnici iz ne-belih rasa rade na određeno vreme i u nesigurnim formama zaposlenja, često i bez ugovora o radu (na crno), sporije napreduju, češće bivaju otpušteni, primaju niže plate, nemaju pristup profesionalnoj obuci, češće im se nameću disciplinske opomene, segregovani su, žive u getoiziranim predelima na rubu gradova. Žene koje pripadaju nekim rasnim i etničkim manjinama su posebno ugrožene.

U sferi migrantskih radnika, etničkih i rasnih manjina, kao i nacionalnih manjina, veoma su važne instrukcije i mere koje pomažu stranim i migrantskim radnicima, kao i poslodavcima, u vezi sa pitanjima zakonskih uslova za zapošljavanje i rad osoba sa statusom stranih državljana u Srbiji, identifikacija vrste prava stranih radnika, saveti u vezi sa doseljavanjem i smeštajem, objašnjenja oko postupka dobijanja radne dozvole, viza i osiguranja, procesi osposobljavanja i usavršavanja radnika i slično.

Verske manjine

Religija je sistem ličnih uverenja i vrednosti kojim deo čovečanstva izražava svoj odnos prema nepoznatom. Religiju možemo definisati kao oblik svesti, za kojeg je specifično verovanje u natprirodnu, transcendentnu sadržinu. Religija predstavlja hijerarhijski institucionalizovan i strogo normiran sistem moći, ideologije, ponašanja i simbolike, ukorenjen u režimu zabrana. Sociološki gledano, religija je vid reakcije čoveka na pitanja koja mu bude osećaj prolaznosti, straha i nemoći u individualnom i društvenom životu.

Postoji dvadeset svetskih religija, a najveće su hrišćanstvo, islam i hinduizam. Iako spolja sve religije pozivaju na mir i koegzistenciju, one su međusobno jako konkurentne. Međuverski dijalog i princip odvojenosti crkve od države su od vitalne važnosti za budućnost čovečanstva jer se

upravo zbog verske netolerancije stvaraju konflikti globalnih dimenzija. Ponekad su pitanja koja izgledaju kao religijska, u stvari nacionalistička i rasistička, ispresecana sa vodećom politikom.

Religije, svaka na osnovu svojih principa tumače svet, definišu vrednosti, verske zakone, zabrane. Različiti verski sistemi često rađaju nepomirljive konflikte. Uticaj verske raznolikosti povećava se zbog migracija; u Evropi kao multireligijskom, multikonfesionalnom društvu vera i religija mogu biti mesto konflikta. Tako i u zapošljavanju treba računati i na to, da se određeni deo zaposlenih može suočiti sa verskim preprekama na radnom mestu. Na primer, neki radnici mogu odbiti da dođu na posao na verske praznike ili određenog dana u nedelji, mogu odbiti da obavljaju neke radne zadatke, nošenje radne uniforme itd. O ovoj temi se ne priča često niti otvoreno, i još je prilično tabuizirana.

Firme i organizacije se sporadično i po vlastitom proceni odazivaju na situacije u kojima radnici, koji su vernici, traže određena prava, te samoinicijativno preduzimaju određene mere. Ove mere se obično odnose na područje rasporeda radnog vremena, dopuštanja odeće koja nije deo radne uniforme, brige oko sastava menija u radničkoj menzi i slično. Većina od tih prilagođavanja je izvodljiva sa minimalnim organizacionim naporom i bez dodatnih troškova. Međutim, treba biti pažljiv da ovakva prilagođavanja ne opterećuju ostali deo kolektiva ili na bilo koji način smetaju radnom okruženju.

Višestruka diskriminacija

Višestruka ili multipla diskriminacija je forma diskriminacije, koja se ne odvija na jednom temelju odnosno nema jednu diskriminacijsku osnovu, već se istovremeno odvija na temelju više njih. Manifestuje se kao istovremeno delovanje više faktora diskriminacije koji mogu delovati međusobno uzajamno i interaktivno. Na primer, osoba može biti u isto vreme diskriminisana na osnovu roda, starosti i invalidnosti

– kao žensko lice, kao starija žena i kao žena sa invaliditetom. Postoji mnoštvo kombinacija delovanja diskriminatornih faktora. Višestruka diskriminacija je veoma opasna i štetna za žrtvu, jer je zbog paralelnog delovanja više faktora intenzivnija.

Sprečavanje višestruke diskriminacije i rodne diskriminacije horizontalni je prioritet svih politika EU.

IV Mere protiv diskriminacije u zapošljavanju

Ovaj deo priručnika je namenjen merama za preventivu i razvoju održivih pristupa i metoda za sprečavanje diskriminacije i uznemiravanja na radnom mestu i na tržištu rada. Temelj svega je preventiva, jer je ona instrument za smanjivanje rizika. Cilj preventive nije samo sistematično sprečavanje nezakonitog ponašanja i nepoželjnih praksi ponašanja, već i upotreba modela dobrih praksi i stvaranje inkluzivne radne sredine za sve. Ovakav pristup će biti efikasniji ako je doveden u vezu sa promocijom jednakopravnosti, jednakih mogućnosti i radničkih prava, te doprinosi razvoju kulture međusobnog poštovanja i kolektivne odgovornosti.

Danas se u okviru jednakih mogućnosti uključuje i borba protiv svih oblika diskriminacije kao deo korporativne odgovornosti preduzeća i organizacija. ***Politika jednakih mogućnosti*** je zvanična, javno deklarirana pozicija organizacije, koja se odnosi na pravni okvir organizacije, programske dokumente, kolektivne ugovore, pregovaranje, odnose sa javnošću i drugo. Osobito značajan je monitoring i zaštita radničkih prava u kontekstu radnih odnosa, dostupnosti zaposlenja, oglašavanja i konkursa za posao, uslova za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, kadrovskih komisija, uslova na radnom mestu, sistema nagrađivanja i profesionalnog napredovanja, prava iz radnog odnosa, bezbednosti i zdravlja na radnom mestu, otkaza ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Politika jednakih mogućnosti nije sama sebi svrha. Ona je temelj za razvoj i poštovanje kulture jednakih prava na radnom mestu. Za njeno sprovođenje su potrebni odgovarajući propisi i druga infrastruktura; promena mentaliteta je temeljni uslov za promene u načinu ponašanja. Politika jednakih mogućnosti odnosi se na interne poslove organizacije

(rukovodstvo, kadrovi, organizaciona struktura) i spoljne poslove (socijalni partneri, lokalno učešće, opšta javnost).

Realnost modernog društva se odslikava u **različitosti** identiteta, životnih stilova, kultura. Upravo ta različitost i raznovrsnost uslovljavaju promene u kulturi rada i poslovanja, te u rukovodstvenim i organizacionim strukturama u zapošljavanju. Diskriminacija znači **ograničavanje različitosti**, čime se guše i ograničavaju mnogi dragoceni potencijali, znanja, veštine, sposobnosti i iskustva, kao i različiti talenti zaposlenih. Mere protiv diskriminacije moraju biti inicijativa, koja dolazi od strane odgovornih struktura u organizacijama i temelj, na osnovu kojeg se izgrađuju održiva i dugoročna rešenja. Pozitivne mere takođe smanjuju pasivnost zaposlenih koji su bili žrtve diskriminacije, a povećavaju prijavljivanje diskriminacije, kao i adekvatne reakcije poslodavca, sindikata i drugih aktera u slučaju povrede prava i diskriminacije.

Brojne studije pokazuju da efikasna anti-diskriminacijska politika direktno utiče na poslovne rezultate (niža stopa bolovanja, otkaza, odliv kadrova) i na ekonomski rast preduzeća (viša produktivnost, bolji poslovni rezultati). Sve te okolnosti su odlična polazna tačka za pregovaranja i socijalni dijalog koji imaju za svrhu sprečavanje diskriminacije. Bezbedna i opuštena atmosfera podiže moral i pozitivno utiče na produktivnost, kreativnost u radu, kao i inovativnost, što dovodi do većeg zadovoljstva radnika.

Jednaka prava na radnom mestu **omogućavaju participaciju** u ekonomskom i društvenom životu i onih pojedinaca i grupa populacije, koje često nemaju jednaki pristup zapošljavanju, i predstavlja put ka pravednom i humanom društvu.

Akteri za uvođenje zaštitnih mera i politika jednakih mogućnosti

Koji su **akteri politike jednakih mogućnosti** i zaštite od diskriminacije u zapošljavanju? To su u prvom redu poslodavci i sindikati. Veoma važan doprinos mogu dati i nevladine organizacije, koje su često inicijator značajnih novih pristupa za zaštitu ljudskih prava u različitim područjima života i podizanja kvaliteta života, pa tako i u zapošljavanju.

Poslodavac snosi temeljnu odgovornost da jemči sigurno radno mesto za sve, bez obzira na lična svojstva pojedinaca, i štiti dostojanstvo radnika, njihovu ličnost i privatnost. Svi radnici i radnice imaju pravo na bezbedno, sigurno i zdravo radno mesto, gde mogu u celosti realizovati svoje potencijale, bez straha od diskriminacije, a takvo radno mesto poslodavac je dužan da garantuje, što nije samo pitanje jednakih prava i jednakih mogućnosti, već i pitanje bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.

Sindikat štiti, savetuje i zastupa radnike na polju ostvarivanja njihovih prava, poštovanja principa jednakih mogućnosti i bezbednosti, te zaštite od diskriminacije. Sindikat brine o zaštiti prava i interesa radnika. Sindikat ima pravo da traži od poslodavca sve informacije nužne za obavljanje sindikalne aktivnosti sa ciljem zaštite prava radnika. Uloga sindikata je i u opštem informisanju i osvešćivanju radnika o neprihvatljivosti svake diskriminacije. Jedna od pozitivnih sindikalnih mera je sprovođenje javnih kampanji za borbu protiv diskriminacije, čija ciljna grupa je članstvo sindikata, buduće članstvo, kao i opšta javnost.

U slučaju povrede prava članovi i članice sindikata imaju pravo na besplatnu pravnu pomoć. U slučaju prijave sindikat mora reagovati, i u ime diskriminisanog radnika preduzeti sve što je potrebno za rešavanje problema. Sindikat može zastupati diskriminisanog radnika u

pritužbenim postupcima, u sudskim i drugim postupcima. Radnici ne bi trebalo da odustaju od prijave zbog straha ili postati predmet viktimizacije u slučaju prijave povrede prava. Isto važi i za svedoke diskriminacije. Sindikati mogu i samoinicijativno postupati ako prepoznaju ili otkriju diskriminaciju.

Sa pažljivim, odlučnim i argumentovanim pozivanjem poslodavca i savetovanjem poslodavaca sindikat može postaviti nove, inovativne teme na dnevni red pregovaranja i socijalnog dijaloga, te dobro iskoristiti svoje prilike u pregovorima.

Kako formirati politike jednakih mogućnosti?

Politike jednakih mogućnosti trebalo bi da budu deo redovnih aktivnosti preduzeća i organizacija. Osnovni koraci za uvođenje sistema jednakih mogućnosti počinju na deklarativnom nivou, i obično su inicijativa kao i odgovornost rukovodstva i menadžmenta, koji šalje prvi signal o važnosti jednakih prava i jednakih mogućnosti za sve. Nastavljaju se kroz informisanje, podizanje svesti i obuku svih nadležnih učesnika, te planiranjem, usvajanjem i uvođenjem mera za zaštitu od diskriminacije na radnom mestu i zapošljavanju. Sve to na kraju dovodi do realizacije projekta kroz implementaciju mera za jednake mogućnosti i sprečavanje diskriminacije. U svemu tome važna je promocija novih mera i pristupa. Ona može služiti i kao promocija osvešćenog, odgovornog i progresivnog poslodavca, kao i podizanju reputacije preduzeća u javnosti.

Uvođenje mera za jednake mogućnosti nije preterano zahtevan poduhvat, već niz inicijativa koje se mogu relativno jednostavno sprovesti, uz bitan uslov, da postoji adekvatan interes i motivacija od strane odgovornih i rukovodećih lica. Osnovni koraci za usvajanje i uvođenje mera protiv diskriminacije i za jednake mogućnosti u zapošljavanju, a koji se odnose kako na poslodavce tako i sindikate, su sledeći:

- uneti načelo jednakih mogućnosti i zaštite od diskriminacije u akte, dokumente, pravilnike, kodekse poslovanja, statut organizacije, poslovne strategije, nacрте, vebstranice i slično - kao poslanstvo, misiju i viziju organizacije;
- jasno demonstrirati privrženost organizacije poštovanju ljudskih prava;
- eksplicitno istaći da organizacija poštuje jednaka prava svih zaposlenih, štiti integritet i dostojanstvo svih radnika i osuđuje svaku nejednakost ili diskriminaciju;
- usvojiti etički kodeks ponašanja i poslovanja, koji jemči poštovanje jednakih prava za sve i koji eksplicitno i pojedinačno navodi individualna lična svojstva, na kojima postoji zabrana diskriminacije (rod, starost, rasa itd.);
- odreditи definiciju jednakih mogućnosti, definiciju neprihvatljivog ponašanja, diskriminacije i uznemiravanja;
- nabrojiti i imenovati eksplicitno pojedinačne ranljive grupe; u nedovoljno precizno određenim opštim oznakama se niko ne prepoznaje;
- sa velikom merom senzibilnosti preuzeti odgovornost i pružiti primer osvešćene i inkluzivne organizacije;
- imenovati poverenika ili zadužiti odgovornu osobu, koja unutar organizacije vodi brigu za područje jednakih mogućnosti i zaštite od diskriminacije;
- promocija principa jednakih mogućnosti u okviru komunikacije i informisanja unutar organizacija, kao i u odnosu prema spoljnim učesnicima, socijalnim partnerima, opštoj javnosti (npr. tokom pregovaranja sa socijalnim partnerima, u javnim nastupima, medijskim izjavama, kroz kampanje za podizanje svesti itd.);
- informisanje o pravnim instrumentima za zaštitu prava radnika (pritužba, besplatna pravna pomoć, savetovanje i zastupanje, sudska zaštita);

- informisanje i edukacija sindikata i poslodavaca o važnosti zaštite od diskriminacije pri zapošljavanju;
- organizacija obuke /treninga, seminara za obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i podizanje svesti sindikata i/ili poslodavaca;
- planirati, uskladiti i usvojiti praktične mere za zaštitu od diskriminacije na radnom mestu i započeti sa njihovom implementacijom.

Implementacija mera protiv diskriminacije

Otvaranje radnih mesta

Oglašavanje i objava poziva za zapošljavanje, odnosno potrebe za radnicima, su javni i zato je njihov sadržaj posebno značajan. Oglas je prvi kontakt poslodavca sa potencijalnim kandidatima i kandidatkinjama za posao. Konkursi za posao objavljuju se u štampanim i elektronskim medijima. Uslovi za zapošljavanje moraju biti navedeni jasno i jednoznačno, bez ograničavanja ili isključivanja unapred. Mnoštvo oglasa za radna mesta zasniva se na potražnji radnika i radnica određenog roda ili starosti - što je neprihvatljivo. Na primer: »*Tražimo mlade i dinamične saradnike...*«. Uslovljavanje rodnim ili starosnim ograničenjima nije zakonito. Važno je da oglas ne sadrži bilo kakve diskriminatorne trendove, ni u tekstu ni u vizuelnom smislu, kao i da ne podržava stereotipe ili predrasude, koje bi potencijalne kandidate odnosno kandidatkinje obeshrabrili i odvratili od prijave na konkurs. Vrlo je pozitivno ako tekstualna i vizuelna poruka oglasa saopštava **afirmativni odnos prema raznolikosti**, kako bi privukli što širi krug talentovanih kandidata. Sve popularnije i globalno dostupno je online oglašavanje. Za online oglašavanje važe ista pravila kao za klasično oglašavanje.

Poslodavci moraju jemčiti jednake mogućnosti za sve osobe koje traže zaposlenje. Već u fazi oglašavanja moguće je pokazati podršku i ohrabriti ugrožene grupe. Manjinske, marginalizovane i različite ranljive grupe je moguće dosegnuti pažljivim i senzibilnim oglašavanjem. Oglas treba da sadrži poruku o prihvatanju, indikaciju ili klauzulu o poštovanju principa jednakih mogućnosti u samom oglasu, kao na primer *»Evropska komisija poštuje princip jednakih mogućnosti. Svi kandidati i kandidatkinje su podjednako poželjni«*.

Oglas takve vrste može biti signal i podrška za sve kandidate, te tako i za one, koji zbog nekih ličnih svojstava i okolnosti na tržištu rada nastupaju manje samouvereno. Sama činjenica da nastupaju manje samouvereno ni u kom smislu ne mora značiti da su manje sposobni profesionalci. Preporučuje se objava konkursa i u nekomercijalnim i medijima posvećenim manjinama, koji dopiru do njih. Ugrožene grupe treba da znaju da su podjednako poželjni kandidati prilikom zaposlenja.

Uslovi tendera moraju biti navedeni izričito i jasno. Od kandidata je dopušteno tražiti isključivo one informacije koje su nužne za ocenu njihove spospobnosti, obrazovanja i iskustva za obavljanje radnih zadataka na upražnjenom mestu. Poslodavac u aplikaciji nema pravo i **ne sme tražiti lične informacije**, recimo informacije o bračnom ili o porodičnom statusu, seksualnoj orijentaciji kandidata i slično.

Zahtevi za podnošenje **fotografije** kandidata prilikom apliciranja, takođe, su loša praksa. Na osnovu samog izgleda kandidata ili kandidatkinja moguće je da će doći do isključivanja i eliminacije iz izbora unapred, bez obzira na stvarne kvalifikacije, zbog predrasuda ili stereotipa i slično, te zato uslov podnošenja fotografije može biti diskriminatoran.

Zavodi i agencije za zapošljavanje po nalogu poslodavca traže nove radnike, sprovode intervjue i obavljaju izbor kandidata. Pri tome je važno, da i oni poštuju zakonske propise o sprečavanju diskriminacije na tržištu rada. Zbog komercijalne prirode svoje delatnosti agencije često

postupaju nekorektno i isključivajuće. Nije dopušteno ispunjavanje diskriminatornih uputstva od strane klijenta tj. firme kojoj su potrebni novi radnici. Firma ili preduzeće, koja je klijent agencije, ima obavezu da prati postupke unajmljene agencije u toku izbora novih radnika, da li su njihove prakse korektne i u skladu sa zakonom.

Intervju

Intervju je **prvi kontakt** između poslodavca i kandidata, i kao takav veoma važan. To je dobra prilika da poslodavac potvrdi svoju privrženost jednakim pravima i prihvatanju različitosti. U izboru kandidata za obavljanje određenog posla svi kandidati i sve kandidatkinje imaju pravo na jednaki tretman. Poslodavcima se savetuje raznovrstan sastav kadrovske komisije koja vrši selekciju prijavljenih kandidata. Sastav komisije mora reflektovati verodostojnost komisije i njenu nameru za poštovanjem propisa. Komisija mora biti mešovita u vidu rodnih, starosnih i interesnih razlika unutar komisije, kao jemstvo pravednih presuda i pažljivih odluka. Komisija ne treba da bude prebrojna, jer je to nepraktično, a može delovati zastrašujuće na kandidate. Komisija za procenu kandidata mora biti nepristrasna i dobro poznavati zakonske propise. Kao uslov objektivnosti procene i odlučivanja, komisija mora usvojiti interna pravila postupanja. Komisija se mora pripremiti za svaki intervju, kako bi mogla izbeći moguću sklonost predrasudama ili čak diskriminaciji. Potrebno je voditi zapisnik pojedinačnih intervjuova, na osnovu kojeg se izrađuje evaluacija i konačna procena. Zapisnik se arhivira. Sve kandidate, koji su prošli intervju, komisija mora pismeno pravovremeno obavestiti o rezultatima izbora, a ne samo one koji su prihvaćeni.

Intervju za posao mora svim interesentima omogućiti ekvivalentnu i poštenu kandidaturu, svakome sa istog polazišta. U slučaju ljudi sa invaliditetom ili drugih potreba, poslodavac treba po vlastitoj proceni da omogući posebna prilagođenja. Važna je arhitektonska pristupačnost lokacije gde se održava intervju za nesmetano kretanje osoba sa invaliditetom i drugih, kao i pristupačno vreme intervjuja, te vremenska usaglašenost za sve. Ovakva usklađivanja, koja idu u susret ranjivim grupama, nisu zahtevan organizacioni poduhvat, ali zato mogu dati priliku i onima sa posebnim potrebama ili okolnostima.

Uslovi na radnom mestu

Izgradnja radne sredine na temeljima jednakih mogućnosti, inkluzivnosti, različitosti, pravednosti i međusobnog poštovanja, jedan je od glavnih uslova za uspešan radni proces. Svi zaposleni imaju pravo na sigurno radno mesto i radnu sredinu bez straha od uznemiravanja i diskriminacije. Poslodavci treba da štite i brane ličnost i dostojanstvo svakog radnika. Uznemiravanje, diskriminacija i druge vrste nepoželjnog ponašanja u radnom kontekstu su uvek destruktivni i donose loše posledice i za žrtvu i za celu radnu sredinu. Praksa pokazuje, da oni poslodavci, koji vode brigu o sigurnom i bezbednom radnom mestu, pravovremeno otkrivaju i sankcionišu prekršaje, te vode brigu o edukaciji svog personala u sferi sprečavanja diskriminacije, imaju višestruke prednosti u odnosu na druge. Dobri poslovni rezultati dolaze s dobrom i stimulativnom radnom klimom, koja podrazumeva: viši stepen motivacije, veću produktivnost, veću kreativnost, veću inovativnost, manje troškova zbog odsustva sa posla, manje troškova zbog fluktuacije i odliva kadrova, te manji broj pritužbi i sudskih procesa, kao i troškova zbog isplate kompenzacija.

Novozaposleni radnici obično prolaze kroz proces uvođenja u radne zadatke. **Faza uvođenja** može biti korisna ne samo za novog saradnika ili saradnicu, nego i za postojeći personal i za celi kolektiv jer je prilika za međusobno upoznavanje i stvaranje kreativne radne atmosfere.

Uvođenje novopridošlih saradnika u radni proces je istovremeno i prilika za promociju politike i prakse jednakih mogućnosti, prepoznavanje razlika između saradnika, njihovo uvažavanje i poštovanje. Različitost zaposlenih uslovljava novu etiku u radnim odnosima. Kod uvođenja i usmeravanja novopridošlih saradnika treba razmotriti mogućnost kontekst različitosti i raznolikosti.

Uznemiravanje i diskriminacija na radnom mestu nisu samo nepoželjni oblici ponašanja nego su i protivzakoniti i značajno smanjuju kvalitet radnog života, zdravlja i osećanja radnika. Svim zaposlenim je potrebna pozitivna podrška. Dužnost poslodavca je neposredan odaziv i reakcija na povrede prava zaposlenih. Svi oni, koji su u radnom procesu i organizaciji rada nadređeni i na vodećim funkcijama, pred zakonom snose odgovornost za bezbednu radnu sredinu. Osvešćene radne organizacije posvećuju u proseku dva do tri radna dana godišnje u svrhu obuke i edukacije svog personala za jednake mogućnosti i sprečavanje diskriminacije.

Inkluzivno radno mesto. Za uspešno otkrivanje i sprečavanje diskriminacije je neophodno njeno blagovremeno prepoznavanje. Svaka ugrožena grupa ili manjina suočava se sa različitim specifičnostima diskriminacije, koje zavise od njihovim ličnih svojstava (obrađene u poglavlju *Karakteristike manjina i ugroženih grupa*⁵).

Uznemiravanje je svako **nepoželjno delovanje**, uznemiravajuće naspram žrtve. Po pravilu je žrtva ta koja sama odlučuje šta je za nju uznemiravanje. Neželjeno ponašanje je ono ponašanje, koje pogođena osoba smatra za nepoželjno i kao takvo odbacuje; to znači, da žrtva počinitelju jasno stavlja do znanja da takvo ponašanje nije prihvatljivo, te da ga odbija i zabranjuje.

⁵ Vidi gore.

U nastojanju sprečavanja diskriminacije postavlja se veliki problem **neme žrtve i ućutkanih, prikrivenih** primera povrede prava ili prekršaja. Usled straha, trpljenja i neprijavljivanja diskriminacija je nedovoljno vidljiva u statistici i teže se dokazuje. Mnoge žrtve se ne usuđuju da progovore jer misle da njihova pritužba neće imati uspešan ishod. Žrtve se uzdržavaju od pritužbi usled straha od negativnih reakcija radnog okruženja, osuda saradnika i nadređenih, kao i straha od gubitka posla.

Jedno od temeljnih radničkih prava je pravo ne jednaku platu za jednak rad. U svim državama EU postoje razlike u platama muškaraca i žena. Evropska komisija je objavila najnovije podatke prema kojima razlika u platama između polova, odnosno razlika između dohotka po satu muškaraca i žena u EU u proseku iznosi 20%. Razlike u platama se ne smanjuju i dalje su velike, a posledično penzije žena su čak 39 % niže. Načelo jednake plate za jednaki rad utvrđeno je u ugovorima EU još od 1957. godine.

Napredovanje na poslu

Svi zaposleni imaju pravo na unapređenje na radnom mestu. Lična svojstva osobe ne smeju predstavljati prepreku za razvoj karijere ili profesionalno napredovanje. Statistike pokazuju da su u pogledu razvoja karijere i profesionalnog napredovanja određene kategorije radnika u lošijem položaju od ostalih. Među negativnim faktorima su rod, starost, seksualna orijentacija itd. Zbog predrasuda prema pripadnicima određenih manjina i ranljivih grupa u sistemu napredovanja oni ne napreduju ili napreduju sporije. Pritom kriterijum za unapređivanje nisu njihove radne sposobnosti, postignuća i uspeh u radu, nego njihova lična svojstva. Problem se prevashodno nalazi u predrasudama i stereotipima onih koji donose odluke o unapređivanju.

Otkaz ugovora o radu

Prekid ugovora o zaposlenju i otpuštanje je vrlo osetljivo područje radnih odnosa. U svakodnevnom životu se često dešava da zaposleni dobijaju otkaz ugovora o radu na osnovu ličnih svojstava. Neki poslodavci, kao razlog otpuštanja izričito navode lično svojstvo otpuštene osobe, ali većina to navodi u tajnosti, a kao zvaničan razlog u dokumentima otkaza navode neki drugi, zakonsko dopušteni razlog. U slučaju diskriminatornog otkaza radnici imaju pravo na žalbu i sudsku zaštitu, a teret dokazivanja je na strani poslodavca. Ipak se u strahu od potencijalnih poteškoća kod ponovnog traženja posla još uvek malo ko odluči za žalbu. Nepravedno otpuštanje je skrivena strana tržišta rada i prijavljeni, otkriveni slučajevi su samo vrh ledene sante.

Ostalo

Balansiranje radnog i privatnog života je područje, kome se u zadnje vreme posvećuje sve veća pažnja. Ta oblast obuhvata i unapređenje radnih mesta koja su prijateljska za porodice, koja uvažavaju potrebe radnika i izvan radnog vremena, kao što je, na primer, briga za članove porodice, briga za malu decu, starije i bolesne članove porodice koja, uglavnom, pada na žene. U tom smislu potrebno je uvažavati i različitost porodica.

Jednak pristup pravima iz radnog odnosa predstavlja problem kod određene grupe. Reč je o LGBT osobama, koje nemaju pristup celom spektru prava iz radnog odnosa. Partneri zaposlenih LGBT osoba tako u slučaju nezaposlenosti nemaju pravo na socijalno, zdravstveno i penzijsko osiguranje svog partnera ili partnerke. To pravo je dostupno samo bračnim i vanbračnim drugovima, a pošto LGBT osobe nemaju pravo na brak, a

nisu priznati niti kao vanbračni partneri, ne priznaje im se status člana porodice. Zato u tom kontekstu nemaju jednaka prava. Osim prava na socijalno, zdravstveno i penzijsko osiguranje svog partera, LGBT osobe nemaju ni ostala prava koja proizlaze iz radnog odnosa, kao, na primer, pravo na bolovanje za negu bolesnog partnera ili partnerke ili njihove dece, porodiljsko odsustvo za bebu partnera odnosno partnerke, pravo na plaćeno odsustvo sa posla u slučaju smrti partnera ili partnerke, pravo na slobodan dan zbog selidbe porodice, pravo na kompenzaciju zbog odvojenog života itd. Postoje drugi boniteti, koji nisu dostupni svima; na primer, brojni poslodavci nude jeftino korištenje kapaciteta za letovanje za zaposlene i njihove porodice. Pošto istopolne porodice nisu zakonski priznate, i u tom vidu vrši se diskriminacija. Sličan je slučaj sa popustom na vozne karte za porodice zaposlenih na državnim železnicama itd.

Povodom pitanja pristupa pravima iz radnih odnosa jedna od mogućnosti je **podrška sindikata**, koji u pregovore sa poslodavcima mogu ubaciti i izjednačenje prava na tom području. Sindikati i poslodavci u većini evropskih zemalja odavno su postigli dogovor u vezi sa tim pitanjem.

Promena pola obično uzrokuje velike poteškoće na radnom mestu. U tom pogledu bitno je da vođstvo preduzeća ili organizacije postupa korektno i pažljivo, jer reakcije saradnika i nadređenih prema osobi koja je promenila pol u svakom slučaju treba očekivati. Nakon promene pola nekog od zaposlenih se, veoma verovatno, pojavi više formalnih problema, kao što su duže faze bolovanja, promena imena, promena pola i imena u ličnoj dokumentaciji, promena imena i pola na službenim identifikacijama, upotreba uniforme, službenih toaleta, garderoba itd. Sve to kao i promenjeni spoljni izgled osobe, drugačije odelo i frizura, mogu prouzrokovati nepoželjne reakcije radnog kolektiva. Važno je da se poslodavci osveste i prihvate standarde antidiskriminacije i kada je u pitanju promena pola. Neke su države, kao na primer Velika Britanija ili Irska, već preduzele zaštitne mere.

Još je donedavno važno, da **nasilje u porodici** nema nikakve veze sa zapošljavanjem, ali se vremena i stavovi menjaju. Istraživanja sindikata pokazuju da je čak pola ženskog članstva sindikata žrtva porodičnog nasilja⁶. Slične su ocene i za nasilje nad LGBT osobama u porodici, naročito mlađih zaposlenih, koji žive kod roditelja. Taj zabrinjavajući podatak se koristi kao opomena, da se posledice porodičnog nasilja i te kako odražavaju na radnom mestu. Manifestuju se kao stres, loša koncentracija, povećana razdražljivost, loša motivacija, smanjena produktivnost, više odsutnosti sa posla zbog bolovanja i slično. Žrtve se osećaju izolovano, zatvore se u sebe i po pravilu ne preduzimaju ništa. Tu je uloga sindikata jako bitna u smislu da žrtve uputi na odgovarajuću stručnu pomoć i savetovanje. Ako su žrtva i počinitelj porodičnog nasilja zaposleni u istom okruženju, poslodavac se mora pobrinuti, da rade odvojeno i da nisu u bliskom kontaktu koji bi doveo do dodatnog konflikta.

Interesno udruživanje ranjivih grupa je već standardna praksa u brojnim sindikatima u Evropi. Sindikati pružaju podsticaj i podršku za interesno povezivanje i delovanje ugroženih grupa i manjina unutar članstva. Različite ranjive grupe povezuju se unutar sindikata za bolje zastupanje svojih potreba i interesa kao i za direktno zastupanje u organima i radu sindikata na svim nivoima. U evropskim sindikatima aktivno deluju nezavisne interne sekcije, koje organizovano podržavaju određene, ugroženije pripadnike članstva: žene, mlade, invalide, LGBT, crnce, penzionere. Neki od srpskih sindikalnih udruženja imaju samostalne sekcije za mlade, žene i invalide.

⁶ Podatak iz istraživanja britanskog sindikata UNISON, najvećeg sindikata javnog sektora u Velikoj Britaniji.





V Uloga NVO u sprečavanju diskriminacije u zapošljavanju

Inicijator i pokretač politike jednakih mogućnosti

Nevladina organizacija je lokalna, državna ili međunarodna grupa, sa pravno osnovanim uređenjem, jasnom svrhom i vidljivim aktivnostima, sa telom upravljanja koje ima ovlašćenje da govori u ime svojih članova. To je obično neprofitna organizacija, koja nije povezana sa vladom ili entitetom iz privatnog sektora ili bilo kojom političkom strankom. Njeni ciljevi su obično da promoviše dobrobit pozivajući se na različite društvene, ekološke ili druge probleme, koji bitno utiču na kvalitet života građana i građanki, i da teži istoj ulozi kao i druge demokratske institucije za razvoj i napredak građanskog društva.

Nevladine organizacije su među najbitnijim akterima u borbi protiv diskriminacije, pa tako i u sferi zapošljavanja i na tržištu rada. Zbog njihovog kontinuiranog angažovanja za javni interes, nevladine organizacije su sposobne da razviju stručnost koja je potrebna da bi se radilo na uticaju i efikasnosti politike jednakosti i zabrane diskriminacije. One zauzimaju posebno mesto, naročito u smislu osveščivanja, motivisanja i umrežavanja relevantnih aktera na tržištu rada. Nevladine organizacije su u mogućnosti da pokrenu inicijativu i mobilizaciju zbog svog dobrog poznavanja situacije na terenu i aktuelnih trendova razvoja nacionalnih i politika Evropske unije, kao i zbog sveobuhvatnog uvida u konkretnu situaciju manjinskih i ugroženih grupa stečenog dugogodišnjim praktičnim radom. Nevladine organizacije su te koje insistiraju na doslednoj primeni domaćeg i međunarodnog zakonodavstva i predočavaju javnosti da je vid nadzora nad radom državnih institucija,

poslodavca, agencija za rad i dugih javnih i privatnih aktera u polju radnih odnosa potreban i neophodan.

Sa aspekta sprečavanja diskriminacije i uvođenja zaštitnih mera u zapošljavanju postoje mnogi delotvorni pristupi i programi koje mogu idealno sprovoditi upravo nevladine organizacije, na vlastitu inicijativu i u saradnji sa socijalnim partnerima. Taj se pristup u oblasti anti-diskriminacije do sada pokazao kao veoma potreban, delotvoran i održiv. Reč je o sprovođenju različitih aktivnosti, kao na primer edukativnih seminara, treninga ili obuka fokusiranih na uvođenje zaštitnih mera za ranjive grupe pri zapošljavanju, od istraživanja i analize prakse i odnosa socijalnih partnera i drugih ciljnih grupa do diskriminacije u zapošljavanju, izrade specijalnih priručnika, organizacije medijskih kampanja za podizanje svesti, organizacije regijskih ili nacionalnih skupova i međunarodnih konferencija.

Kako bi neko društvo i neka zemlja ostvarili mir, demokratiju, vladavinu prava, kvalitet života, zdravlje, prosperitet i jednakost, nevladine organizacije su presudne za takav uspešan razvoj. Državni zakonodavni okvir garantuje učestvovanje građanskog društva u procesima razmatranja i donošenja odluka za razvoj javne politike, participacijom nevladinih organizacija kao instrumenta građanskog društva i delovanjem nevladinih grupa. Prilikom razmatranja uloge nevladinih organizacija u borbi protiv diskriminacije, one mogu koristiti posebne uloge i pozivati se na delovanje, koje im je dato ***međunarodnim standardima***, koji im garantuju pravo, da budu saslušane u slučajevima diskriminacije.⁷

Da bi NVO ispunile svoju ulogu potrebni su im ljudski resursi, veštine, znanje, stručnost, transparentnost i odgovornost, nalaženje finansijskih izvora i infrastrukture za svoje delovanje. Međutim potrebni su i antidiskriminatorni stavovi i politika raznolikosti unutar sopstvenih

⁷ Prema članovima 7 i 12 Direktive Veća 2000/43/EZ i članovima 9 i 14 Direktive Veća 2000/78/EZ.

organizacija. Iako to može izgledati samo po sebi razumljivo, u praksi to nije uvek slučaj. Nevladine organizacije u polju zaštite ljudskih prava moraju pružati pravi model i biti uzor ostalima.

One su odlično osmišljene da rade u borbi protiv diskriminacije, jer igraju presudnu ulogu u radu sa zajednicama na lokalnom, regionalnom, državnom i međunarodnom nivou. Rade na način da pojedinci sami daju doprinos javnom životu time što će podržati pitanja koja se njih direktno tiču i proizlaze iz vlastite, autentične situacije; u tom je slučaju stopa motivacije znatno viša. Aktivisti u nevladinim organizacijama često rade na pitanjima koja svakodnevno bitnu utiču na njih i njihovu direktnu okolinu tako da sami mogu pružiti adekvatan doprinos promeni nabolje. A ta je promena odgovor na evidentnu potrebu.

Oblici i ciljevi delovanja u svrhu sprečavanja diskriminacije

Uloga nevladinih organizacija u borbi protiv diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja je kompleksna i opširna:

- promocija raznolikosti i jednakosti u društvu putem aktivnosti za podizanje svesti;
- uvođenje politike zabrane diskriminacije i jednakog tretmana u organizacionu praksu poslodavca i sindikata;
- uvođenje mehanizama za zaštitu od diskriminacije u polje zapošljavanja;
- implementacija edukativnih seminara, treninga ili obuka ciljnih grupa - sindikata, poslodavca i NVO - fokusiranih na uvođenje zaštitnih mera za ugrožene grupe u zapošljavanju;

- izrada specijalnih priručnika, edukacijskih i obrazovnih materijala za učenje o zaštiti ljudskih prava na tržištu rada;
- realizacija istraživanja i izrada analiza postojećih praksi od odnosa socijalnih partnera i drugih ciljnih grupa do diskriminacije u zapošljavanju i izrade predloga za dobra rešenja;
- organizacija medijskih kampanja za podizanje svesti i senzibilizaciju šire javnosti o vrednostima jednakih mogućnosti u zapošljavanju;
- organizacija regijskih ili nacionalnih skupova i međunarodnih konferencija za širenje i razmenu znanja, iskustava i veština i dobrih praksi svih zainteresovanih;
- javnim pozivanjem aktera u polju zapošljavanja da aktivno deluju protiv diskriminacije;
- monitoring, evidentiranje, dokumentovanje i obznanjivanje diskriminacije;
- ohrabrivanje mobilizacije ugroženih grupa unutar organizacija sindikata i poslodavaca;
- zalaganje za usvajanje efikasnih politika jednakosti i zabrane diskriminacije kod sindikata i poslodavaca;
- monitoring i procena sprovođenja politike jednakosti i zabrane diskriminacije;
- pružanje informacija, podrške i sredstava za rešavanje potreba ljudi koji su diskriminisani;
- podrška žrtvama diskriminacije u pristupu sindikatima, poslodavcima i pravosuđu;
- angažovano reagovanje kada vlada, poslodavci ili drugi sprovedu politiku koja je u suprotnosti sa ciljevima jednakosti i zabrane diskriminacije u zapošljavanju;

- u slučaju povrede ljudskih prava i jednakosti alarmirati odgovarajuće službe i institucije;
- u slučaju teških povreda prava ili neodazivu lokalnih odgovornih službi alarmirati međunarodne organizacije i zatražiti njihovu podršku;
- razvoj strategije za konsultacije u pregovorima između socijalnih partnera; uspostavljanje mehanizama za uticaj „isključenih grupa“ na donošenje odluka;
- pružanje informacija, savetovanje i davanje smernica socijalnim partnerima; davati vitalne i pouzdane informacije, isporučivati usluge;
- vršiti *watch-dog* funkciju – ukazati gde vlade i korporacije aktivno vrše diskriminaciju ili ne ispunjavaju obaveze u borbi protiv diskriminacije;
- pratiti i obezbeđivati, da svi novi razvici u borbi protiv diskriminacije budu iskorišćeni, na primer, novi zakoni (državni, EU i međunarodni), nove politike (državne, EU i međunarodne), novi izvori finansiranja i glavne sudske odluke (na državnom i EU i međunarodnom nivou);
- saradnja sa drugim NVO kako bi se postigli zajednički ciljevi i uvećala snaga učestvovanja NVO u građanskom društvu formiranjem mreža i koalicija;
- suzbijanje predrasuda u društvu, čime se favorizuje jednakost;
- vršiti pritisak na državu da ratifikuje međunarodne instrumente koji omogućavaju da se međunarodna središta pažnje fokusiraju na postupke vlade;
- saradnja sa državnim telima za načelo jednakosti;

Saradnja NVO sa sindikatima i poslodavcima u sferi zapošljavanja

Kod inicijative NVO u polju zapošljavanja i sprečavanja diskriminacije vrlo je značajna uloga **sindikata**, posebno povodom pitanja kao što su: odbrana prava radnika, savetovanje, pravna pomoć, pregovaranje sa poslodavcima, direktno zastupanje pozicija manjina u procesima pregovaranja, poboljšanje radnih uslova, podrška razvoju radnih mesta inkluzivnih za različitost, lobiranje, uticaj na zakonodavstvo, podizanje svesti / treninzi za rukovodstvo, funkcionere, predstavnike, članstvo, treninzi za pripadnike različitih manjina, mere za stimulaciju participacije radnika, žena, manjina, migranata, telefonske linije za pomoć i savetovanje manjina i ranjivih grupa, on-line edukacija u oblasti upravljanja različitostima, promocija politike različitosti na svim nivoima i dr.

Poslodavce treba ubediti u poslovne razloge za primenu načela različitosti pri zapošljavanju. Ti razlozi su mnogobrojni: postojeće zakonske odredbe, ekonomska logika, porast produktivnosti, porast kreativnosti, inovativnosti, povećana motivisanost i lojalnost zaposlenih, veći raspon talentovane radne snage, manja fluktuacija i odliv radne snage, manje izostanaka sa posla zbog bolovanja, niži operacioni troškovi, porast konkurentnosti, poboljšanje kvaliteta proizvoda i usluga, pristup na različita tržišta i otvaranje novih tržišta, unapređena kultura organizacije i proces upravljanja, reputacija firme i rukovodstva, izbegavanje poslovnih gubitaka zbog diskriminacije, izbegavanje sudskih troškova i isplata odštete.

Prednosti za sve strane

Uvođenje ove metode nosi prednosti i korist za sve uključene strane. To znači da ne samo poslodavci, već i **zaposleni** i oni koji **traže zaposlenje**, imaju prednosti i koristi. To su: zaštita osnovnih prava radnika, zaštita dostojanstva i ličnog integriteta radnika, ljudi mogu da budu ono što jesu; potpuna usredsređenost na posao, sigurnost zaposlenja, sigurna radna mesta bez straha od diskriminacije, porast kvaliteta uslova zapošljavanja i nivoa međuljudskih odnosa, socijalna uključenost, ekonomska egzistencija radnika, blagostanje, zdravlje i socijalna zaštita zaposlenih, pružanje prilika deprivilegovanim i isključenim grupama, porast mogućnosti zaposlenja ranjivih grupa, organizovanje ranjivih grupa za zastupanje sopstvenih interesa, reprezentativniji socijalni dijalog, uključivanje ranjivih grupa.

Kod implementacije treninga veoma je značajno, da učesnici istraže kako NVO mogu i treba da igraju značajnu ulogu u poboljšanju politike za promociju jednakosti i borbe protiv diskriminacije kao i efikasnom uvođenju istih.

Barijere

Koje su najčešće barijere, sa kojima se susreću NVO u svojim nastojanjima, za društvene promene? Pre nego što započnemo sa realizacijom projekta, dobro se upitati koje su neke od potencijalnih prepreka i koji su načini za njihovo prevazilaženje. Jedna od prepreka je nemogućnost da se dopre do nekih delova zajednice usled neosećajnosti, nametanja pravnih i političkih ciljeva odabranih spoljnim putem, kulturnih i jezičkih barijera, otpor zbog predrasuda. Često postoji nemogućnost, da se dopre do žrtava diskriminacije zbog straha od negativnih posledica.

Prepreka je često i nedostatak znanja i veština u organizacionom i finansijskom upravljanju NVO, kao i nedostatak poznavanja novih zakona i međunarodnih standarda u polju zaštite od diskriminacije, nedostatak efikasnog partnerstva sa socijalnim partnerima. U svom nastojanju treba tražiti saveznike; tu ostaje pitanje neiskorišćenosti potencijalne podrške medija, poslovnog sektora i drugo.

Korisni resursi

Državna tela za načelo jednakosti

- ***Poverenik za zaštitu ravnopravnosti***, www.ravnopravnost.gov.rs/
- ***Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti***, www.poverenik.rs
- ***Zaštitnik građana Republike Srbije***, www.ombudsman.rs/ž

Lista sindikata

- ***Savez samostalnih sindikata Srbije***, www.sindikat.rs
- ***Ujedinjeni sindikati Srbije***, www.ujedinjenisindikatisrbije.rs
- ***Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata***, www.asns.rs
- ***Ujedinjeni granski sindikati Nezavisnost***, www.nezavisnost.org

Lista nevladinih organizacija za ljudska prava

- ***Komitet pravnika za ljudska prava – Yucom***, www.yucom.org.rs
- ***Beogradski centar za ljudska prava***, www.bgcentar.org.rs/
- ***Praxis***, www.praxis.org.rs



Litertura:

- A guide to equality in UNISON. London, 2012.
- Age and employment. Brisel, 2011.
- All clear. Lesbians, gays and bisexuals at work. Stockholm, 2006.
- All clear 2. Gay, lesbian, bi and hetero at work. Stockholm 2007.
- Agius, Silvan; Christa Tobler, Trans and intersex people. Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression. Brisle, 2012.
- Bojarski, Lukasz et al., Seminari za podizanje svesti u oblastima antidiskriminacije i jednakosti namenjeni organizacijama građanskog društva. Beograd, 2012.
- Combating discrimination. A trainig manual. Brisel, 2006.
- Discrimination in the EU in 2012. Report. Brisel, 2013.
- Discrimination and hate crime against Jews in EU Member Sates: experience and perceptions of antisemitism. Beč, 2013.
- Evropska unija – priložnost tudi za starejše, (ur. M. Vaupotič). Ljubljana, 2004.
- Europea disability strategy 2010-2020. Brisel, 2010.
- Extending equality: trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workesrs regardless of their sexual orientarion and gender identity (ur. J. Pillinger). Brisel, 2008.
- Gender identity. An introductory guide for trade union reps. London 2008.
- Greif, Tatjana, Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate. Ljubljana, 2006.

- Greif, Tatjana, Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce. Ljubljana, 2006.
- Improving the tools for the social inclusion and non-discrimination of Roma in the EU. Brisel, 2010.
- Kam, na koga naj se obrnem za rešitev mojega problema. Priročnik za starejše, (ur. M. Pavliha). Ljubljana, 2008.
- Kulturne značilnosti Romov – na kratko, (ur. R.Varga, H. Lukač). Murska Sobota, 2007.
- Managing the interface: sexual orientation and fate. London, 2010
- Martionson, Lena et al., Norms at work. Stockholm , 2007.
- Odnos građana prema diskriminaciji u Srbiji. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Beograd, 2013.
- Personal assistance for independent living. Ljubljana, 1997.
- Petrović, Jasna; Agnieszka Ghinararu, From prohibition of discrimination to promoting Equality. Brisel-Zagreb, 2010.
- Priručnik o diskriminaciji. Srbija (priredio D.Milenkvič). Beograd, 2012.
- Presude europskog suda za ljudska prava vezana za zaštitu LGBT osoba (ur.G.Bosanac). Zagreb, 2011.
- Promoting equality. Overview of positive measures. Brisel, 2008.
- Racism and diskrimination in employment in Europe. Enar report (ur. S.Pfohman et al.). Brisel, 2013.
- Statistics on discrimination and database on complaints. A contribution from national equality bodies. Brussels, 2009.
- The role of NGOs and trade unions in combating discriminatin. Brussels, 2009.
- The situation of Roma in an enlarged EU. Brisel, 2014.

- Trade unions together for LGBT rights. Bellegarde sur Valserine. 2007.
- Vickers, Lucy, Religion and belief discrimination in employment. Bristol, 2007.
- Violence at work. A guide to risk prevention. London, 2006.
- Waddington Lisa; Anna Lawson, Disability and non-discrimination law in the EU. The analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field. Bristol, 2009.
- What works for the Roma inclusion in the EU. Luxembourg, 2012.



331.101.24

ГРЕИФ, Татјана, 1966-

Mere protiv diskriminacije u zapošljavanju i uloga nevladinih organizacija : priručnik / [autorka teksta Tatjana Greif]. - Beograd : Labris - organizacija za lezbejska ljudska prava ; Ljubljana : Študentski kulturni center ŠKUC, 2014 (Beograd : Outline Creative). - 68 str. ; 30 cm

Podatak o autorki preuzet iz kolofona. - Tiraž 500. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. [70-73].

ISBN 978-86-86509-22-2

а) Запошљавање - Дискриминација
COBISS.SR-ID 211896588



