



Finansira
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija za
međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

RODNO-ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA U CRNOJ GORI



Implementiraju:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

RODNO-ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA U CRNOJ GORI

Olivera Komar, Ana Šćepanović,
Marija Glomazić i Darja Šuković

© Centar za ženska prava, 2019

Sva prava zadržana. Licenciran na Evropsku uniju pod uslovima.

Autorke: Olivera Komar, Ana Šćepanović, Marija Glomazić, Darja Šuković
Saradnici/e: Maja Raičević, Marko Jusić

Ova publikacija je nastala uz finansijsku podršku Evropske unije. Njen sadržaj je isključivo odgovornost *Centra za ženska prava* i autorki. Ona ne mora nužno odražavati stavove Evropske unije.

Štampano od strane Apprint-a, uz upotrebu ekološke štampe.

<http://www.womensrightscenter.org>

Priznanja

Želimo da zahvalimo svim ljudima koji su učestvovali u ovom istraživanju. Zahvalnost upućujemo svim ispitanicima, njima 627, koji su popunili našu online anketu, a posebno 15 žena koje su, tokom dodatnih intervjua, pristale da ispričaju svoje priče o diskriminaciji na radnom mjestu. Hvala vam što ste svoja iskustva, stavove i mišljenja podijelili sa nama. Nadamo se da će izvještaj zasnovan na njima doprinijeti boljem razumijevanju prirode rodno-zasnovane diskriminacije sa kojom se ljudi suočavaju na radnim mjestima u Crnoj Gori.

Takođe, želimo da zahvalimo predstavnicima različitih crnogorskih institucija i organizacija. Njih 42 su se složili da budu intervjuisani i zahvaljujemo im na tome što su sa nama podijelili svoje znanje, iskustvo i mišljenja. To uključuje predstavnike pravosuđa, tužilaštva, policije, Institucije ombudsmana, Privredne komore, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, inspekcije rada i turizma, nevladinih organizacija, sindikata i advokata.

Posebno se zahvaljujemo *Ženskoj mreži Kosova* koja je pokrenula inicijativu da okupi svih šest regionalnih partnerskih organizacija iz Albanije, Bosne i Hercegovine, Kosova, Makedonije, Crne Gore i Srbije u zajedničkim naporima na razumijevanju rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu.

Zahvaljujemo se Nicole Farnsworth (glavna istraživačica, mr. Sc.) i Iliriani Banjskoj (glavna istraživačica, MA) koje su kreirale istraživačke instrumente, koordinirale regionalne istraživačke aktivnosti i dale najvrijednije komentare na ovaj izvještaj.

Na kraju, zahvalni smo našim partnerskim organizacijama na zanimljivoj i podsticajnoj saradnji, koja je, nadamo se, dala značajne rezultate. Zahvaljujemo se i našim recenzentima čiji su komentari doprinijeli kvalitetu ovog izvještaja. Nadamo se da će proizvod našeg rada doprinijeti boljem razumijevanju rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu u regionu i shodno tome inspirisati i usmjeriti djelovanje svih relevantnih aktera ka smanjenju ovog problema.

SADRŽAJ

REZIME	4
UVOD	5
METODOLOGIJA	6
PRAVNA ANALIZA.....	8
I PREGLED PRAVNOG OKVIRA	8
I.1. MEĐUNARODNI SPORAZUMI I INSTRUMENTI	8
I.2. USTAV CRNE GORE	9
I.3. ZAKONODAVSTVO O DISKRIMINACIJI U OBLASTI RADA	9
II PROCEDURE I PRAVNI LJEKOVI	14
INFORMISANOST O DISKRIMINACIJI	16
INFORMISANOST I PRIJAVLJIVANJE.....	17
.....	18
ZAKLJUČAK	18
RASPROSTRANJENOST I ISKUSTVA U VEZI SA DISKRIMINACIJOM	19
INSTITUCIONALNI PODACI.....	19
PREGLED RODNO-ZASNOVANE DISKRIMINACIJE.....	21
ROD ŽRTVE	21
ROD NAVODNOG POČINIoca	22
DISKRIMINACIJA MEĐU DRUGIM GRUPAMA	23
VRSTE DISKRIMINACIJE ZASNOVANE NA SPECIFIČNIM, ZAŠTIĆENIM.....	24
OSNOVAMA.....	24
RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA OSOBA SA RAZLIČITIM SPOSOBNOSTIMA	24
RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA LGBTQIA + OSOBA.....	24
RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA MANJINSKIH ETNIČKIH GRUPA	24
RAZLIČITI OBLICI RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE.....	25
DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSŁJAVANJU	25
DISKRIMINACIJA PRI UNAPREĐENJU	27
UGOVORI I PLATE	28
LOŠI RADNI USLOVI I JEDNAKI TRETMAN	29
KRŠENJE PRAVA NA PORODILJSKO I MATERINSKO ODSUSTVO	30
KRŠENJE PRAVA NA OČINSKO ODSUSTVO.....	31
SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA POSLU	31
ZAKLJUČAK	32

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU	33
U POTRAZI ZA ODGOVOROM: KOME SE OBRATITI ZA POMOĆ?	33
POLICIJA	35
TUŽILAŠTVO	35
SUDOVI	36
ODSJEK ZA INSPEKCIJU RADA I ODSJEK ZA INSPEKCIJU TURIZMA.....	37
AGENCIJA ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA	38
ODBOR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST U SKUPŠTINI CRNE GORE	39
OMBUDSMAN – ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA	39
PRIVREDNA KOMORA	41
SINDIKATI	42
NEVLADINE ORGANIZACIJE (ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA)	42
ZAKLJUČAK	43
PREPORUKE.....	44
ZA VLADU CRNE GORE	44
ZA MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA	44
ZA ZAKONODAVNI OKVIR.....	44
ZA ZAŠTITNIKA LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA	45
ZA POLICIJU	45
ZA TUŽILAŠTVO	46
ZA SUDOVE.....	46
ZA ODSJEK ZA INSPEKCIJU RADA	46
ZA SINDIKATE.....	46
ZA NEVLADINE ORGANIZACIJE (ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA)	47
ZA PRIVREDNU KOMORU.....	47
BIBLIOGRAFIJA	48
PRAVNI DOKUMENTI	48
IZVJESTAJI	48
PRIRUČNICI	49
STRATEŠKI PLANovi I DOKUMENTA	50
ANEKSI	51
ANEKS 1. METODOLOGIJA.....	51
ANEKS 2. DEMOGRAFSKI PODACI O UZORKU ANKETNOG ISTRAŽIVANJA	54
ANNEX 3. PRIMJER VODIČA ZA INTERVJUE	57
ANEKS 4. ANKETA	59

AKRONIMI I SKRAĆENICE

NVO	Nevladina organizacija
OCD	Organizacija civilnog društva
ŽNVO	Ženske nevladine organizacije
EU	Evropska unija
Eurostat	Zavod za statistiku Evropske unije
RZD	Rodno-zasnovana diskriminacija
LGBTQIA+	LGBTQIA+
Monstat	Uprava za statistiku Crne Gore - Monstat
IO	Institut Ombudsmana
UN	Ujedinjene Nacije
ŽPM	Ženska politička mreža

REZIME

Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada je aktuelna tema sa kojom mnogi ljudi tvrde da su upoznati. Međutim, postoji vrlo malo konkretnih dokaza o specifičnim slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Ovaj izvještaj je dio regionalne inicijative Zapadnog Balkana koju podržavaju Evropska unija (EU) i Švedska / Sida, a koja nastoji da rasvijetli ovo pitanje iz različitih perspektiva - pravnih, bihevioralnih i kulturnih.

Prije svega, izvještaj sadrži analizu relevantnog pravnog okvira koja otkriva određene pravne nedostatke, ali i ukazuje na to da glavni problem, u stvari, može biti implementacija postojeće regulative. Iako izvještaj pokazuje da postoji prostor za unapređenje pravnih normi, postojeće bi mogle biti mnogo efikasnije ako bi se pravilno i marljivo sprovodile. Ovaj nalaz potvrđuju sve uključene strane - predstavnici institucija, relevantne organizacije kao što su NVO aktivne u oblasti radnih prava i osobe koje su iskusile diskriminaciju na radnom mjestu.

Pregled literature o dostupnim izvještajima, dokumentima i anketama otkriva da su podaci o ovoj temi nepotpuni i oskudni i da nam ne mogu pomoći da shvatimo obim i prirodu rodne diskriminacije na radnom mjestu. Štaviše, ne mogu nam pomoći ni pri praćenju trendova niti efikasnosti različitih mjera za sprečavanje diskriminacije.

Online anketa i dodatni dubinski intervjui ukazali su na prirodu i glavne karakteristike diskriminacije sa kojima se žene suočavaju na poslu. Neki od najistaknutijih primjera uključuju poslodavce koji ženama postavljaju neprikladna pitanja u procesu zapošljavanja, seksualno uznemiravanje i neformalne prepreke za unapređenje. Priče ispričane istraživačima su jedinstvena svjedočanstva o rodno zasnovanoj diskriminaciji sa kojom se žene suočavaju u Crnoj Gori. Izvještaj pokazuje da u mnogim slučajevima institucije ne mogu pomoći jer poslodavci koriste ugovore na određeno vrijeme kako bi manipulirali pravima radnika. Očigledno, jedan od najčešćih oblika RZD u oblasti rada odnosi se na trudnoću i porodijsko odsustvo.

Važno je napomenuti da se privremeno odsustvo zaposlenih - uključujući i odsustvo zbog porodijskog dopusta - ne uračunava u dvogodišnje razdoblje nakon kojeg se ugovor na određeno vrijeme mora transformisati u ugovor o radu (na neodređeno vrijeme). To znači da, ako žena zatrudni dok je zaposlena po ugovoru na određeno vrijeme i ode na održavanje trudnoće ili porodijsko odsustvo, taj period neće biti uračunat u vrijeme potrebno da se njen ugovor na određeno transformiše u ugovor o radu, što omogućava poslodavcu da joj bez ikakvih pravnih posledica, prekine radni odnos, nakon isteka ugovora. Takva zakonska odredba žene stavlja u nepovoljnu poziciju i ostavlja ih bez pravne zaštite.

Izjave i anketa su pokazali da se mnogi slučajevi diskriminacije nikada ne prijavljuju jer ljudi nisu svjesni svojih prava ili načina na koji mogu da ih zaštite. Štaviše, oni imaju tendenciju da se klone konflikta i da ne vjeruju institucijama, što je još jedan važan dio problema koji treba riješiti.

Iako anketa nije bila reprezentativna i ne može predstavljati prevalenciju ove pojave, ona pruža užasne dokaze o rodno zasnovanoj diskriminaciji u Crnoj Gori. Kako su zvanične statistike oskudne i nisu sveobuhvatne, ovo istraživanje pruža vrijedan izvor informacija o njoj. Izvještaj time, obezbjeđuje informacije koje se mogu koristiti u daljem radu relevantnih nadležnih organa i organizacija civilnog društva, uključujući i *Centar za ženska prava*.

UVOD

Ovaj izvještaj se bavi procjenom rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu u Crnoj Gori, definisane kao diskriminacije koja pogađa osobu na njenom / njegovom radnom mjestu zbog njenog ili njegovog roda. Iako se odnosi i na žene i na muškarce, dokazi upućuju na to da ona češće pogađa žene, kao što će biti prikazano u ovom izvještaju. Suprotno uobičajenoj percepciji, diskriminacija na radu i u vezi sa radom, zasnovana na rodu, postoji i u javnom i u privatnom sektoru. Iako zakoni u Crnoj Gori zabranjuju bilo kakav oblik diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući i rod, mnoge žene i muškarci se na svom radnom mjestu svakodnevno suočavaju sa diskriminatornim radnjama.

Iako su dokazi o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radnom mjestu u Crnoj Gori rijetki, možemo koristiti neke informacije iz zvanične statistike kako bismo ilustrovali kontekst učešća žena i muškaraca u radu. Ako pogledamo zvaničnu statistiku zapošljavanja, primjećujemo da 56% crnogorske radne snage čine muškarci, a 44% žene.¹ Među neaktivnim stanovništvom u radnoj snazi 59% su žene, a 41% muškarci. Od ukupnog broja zaposlenih, 56% su muškarci, a 44% žene. Među nezaposlenima, 53% čine muškarci, a 47% žene. Takođe, stopa nezaposlenosti žena u sjevernom regionu je sedam puta veća nego na jugu zemlje i tri puta veća nego u centralnom regionu. Širi problem je takođe istaknut u *Izvještaju o napretku Evropske unije (EU)*² za 2016. godinu, koji je posebno naglasio da aktivne politike zapošljavanja (još uvijek) nisu dovoljno finansirane ili podržane. U izvještaju se Vladi preporučuje da posveti više pažnje aktivnim mjerama zapošljavanja na tržištu rada usmjerenim ka mladima, **ženama**³ i teže zapošljivim osobama. Žene su stoga prepoznate kao jedna od relevantnih kategorija na koje država treba agresivnije da usmjeri aktivne mjere zapošljavanja. U istom *Izvještaju* se apeluje na Crnu Goru da ukine zakonodavne mjere koje obeshrabruju učešće žena na tržištu rada, kao što je bio sporni „Zakon o majkama“⁴, koji predviđa finansijske subvencije za žene sa troje ili više djece u slučaju da nisu zaposlene ili ako napuste svoja radna mjesta u zamjenu za finansijsku subvenciju.

Iako nam ne otkrivaju razlog takvog stanja, sve ove zabrinjavajuće brojke pokazuju da muškarci i žene nisu ravnopravno uključeni u radnu snagu u Crnoj Gori. Mapiranje svih razloga i faktora koji doprinose rodnoj neravnoteži u različitim aspektima rada, počevši od generacijske nejednakosti u obrazovanju⁵, kulturnih normi i tradicije, nejednakih mogućnosti za napredovanje i td. je izvan dometa ovog izvještaja. Izvještaj će pokušati da opiše mehanizme i istraži uzroke jednog od ovih faktora za koji posebno nedostaju dokazi i empirijska pozadina - rodne diskriminacije na radnom mjestu.

Pregled literature, sproveden na početku ovog istraživanja, ukazao je na postojanje minimalnih empirijskih dokaza o rodno zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja. Većina dokaza je bila na nivou anegdote ili „rekla-kazala“ dok se većina anketa i istraživačkih projekata koji se fokusiraju na diskriminaciju, ne fokusira na rodnu diskriminaciju u oblasti rada. Ovaj oblik diskriminacije najčešće spominju kao sporednu temu.

Takođe, iako postoje zvanične statistike vezane za rodnu diskriminaciju na radnom mjestu, podaci se ne prikupljaju niti objavljuju redovno. Štaviše, dostupni podaci iz anketa

¹ Prema specijalnom izvještaju o rodu *Žene i muškarci u Crnoj Gori*, koji je 2016. godine objavio nacionalni Zavod za statistiku Crne Gore, četiri puta je više žena bez obrazovanja nego muškaraca (19% muškaraca i 81% žena). Međutim, postoji pozitivan trend kada je u pitanju postizanje ravnoteže u obrazovanju, budući da Monstat izvještava da je više osoba ženskog nego muškog pola završilo visoko obrazovanje prema novom takozvanom „Bolonjskom“ sistemu koji se sprovodi od 2003. godine. Izvor: Zavod za statistiku Monstat, *Anketa o radnoj snazi*, Podgorica: 2017.

² Evropska komisija, *Izvještaj o napretku Crne Gore*, Brisel, 2016.

³ Grafički istakli autori.

⁴ Kontroverzne izmjene Zakona o dječijoj i socijalnoj zaštiti koji je u javnosti poznat kao „Zakon o majkama“;

⁵ Zavod za statistiku Monstat, *Žene i muškarci u Crnoj Gori*, Podgorica, 2016;

najčešće se odnose na percepciju, a ne na rasprostranjenost diskriminacije. Podaci koji se mogu naći nisu u otvorenom formatu pa ih istraživači ne mogu koristiti za dalju analizu.

U rijetkim slučajevima kada vladini strateški planovi uključuju mjerljive indikatore, ne postoje izvještaji o praćenju u kojima se može vidjeti mjerljiv napredak u postizanju postavljenih ciljeva.

Ovaj izvještaj je imao za cilj da popuni ovu prazninu i da posluži kao osnovna studija koja bi mogla da pruži informacije za buduća zalaganja i napore uložene u smanjenje rasprostranjenosti rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu. U skladu sa ovim ciljem, istraživanje je imalo namjeru da odgovori na sljedeća istraživačka pitanja:

- U kojoj mjeri je pravni okvir kompletan?
- Koliko slučajeva diskriminacije u oblasti rada je prijavljeno različitim vrstama institucija u periodu od 2008. do 2017. godine?
- Iz kojih je razloga mali broj slučajeva diskriminacije prijavljen i / ili zabilježen?
- Kako su relevantne institucije do sada tretirale slučajeve diskriminacije?

Metodologija

Sveobuhvatno istraživanje sprovedeno je za potrebe *Centra za ženska prava* od marta do decembra 2018. godine, kako bi se odgovorilo na prethodno postavljena istraživačka pitanja. Istraživanje je obuhvatilo kombinovane metode, zajednički osmišljene od strane šest partnerskih organizacija uključenih u regionalnu akciju koja se bavi rodno zasnovanom diskriminacijom u oblasti rada, koju je vodila Mreža žena Kosova, a finansirala EU.

Prvo, sprovedena je pravna analiza kako bi se ispitalo i procijenilo postojeće antidiskriminacijsko zakonodavstvo u Crnoj Gori, uključujući i nedostatke u usklađivanju nacionalnog zakonodavstva sa *Acquis Communautaire*, sa posebnim fokusom na zakonodavstvo koje se odnosi na rodnu ravnopravnost. Ova analiza uključivala je međunarodne zakone, ugovore i konvencije, Ustav Crne Gore, relevantne nacionalne zakone i podzakonske akte Crne Gore. Pravna analiza je takođe poslužila za identifikaciju relevantnih institucija, njihovih uloga i odgovornosti. Ove institucije su kasnije bile ciljna grupa za sprovođenje dubinskih intervjua o iskustvima sa RZD.

Drugo, pregledani su postojeća literatura i dostupni podaci o diskriminaciji. Pregled literature uključio je proučavanje dostupnih izvještaja⁶, priručnika⁷ i strateških dokumenata⁸

⁶ UNDP, *Closing the gap: an overview of UNDP results in gender equality in Europe and the CIS*, 2015; Građanska alijansa, *Diskriminacija prilikom zapošljavanja u Crnoj Gori*, Podgorica, 2016; Fondacija za razvoj ekonomske nauke, *Gender pay gap in the Western Balkan countries: evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia*, Belgrade, 2013; Građanska alijansa, *Istraživanje diskriminacije po osnovu pola i starosti prilikom zapošljavanja*, Podgorica, 2015; UNDP, *Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka – Neformalni rad od izazova do rješenja*, Podgorica, 2016; Evropski pokret u Crnoj Gori, *Rodna ravnopravnost i lična primanja i prihodi i javne politike*, Podgorica, 2011; Zavod za statistiku Crne Gore (MONSTAT), *Žene i muškarci u Crnoj Gori*, Podgorica, 2016; Unija poslodavaca Crne Gore, *Žene u menadžmentu u Crnoj Gori*, Podgorica, 2017;

⁷ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Diskriminacija žena na radnom mjestu – priručnik za potrebe inspekcije rada*, Podgorica, 2010; Unija poslodavaca Crne Gore, *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost*, Podgorica, 2017; Unija poslodavaca Crne Gore, *Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori – pravni okvir*, Podgorica, 2014. godine; Evropski pokret u Crnoj Gori, *Socio-ekonomski položaj žena u Crnoj Gori*, Podgorica, 2012; Unija poslodavaca Crne Gore, *Više žena u menadžmentu – ključ uspjeha poslovanja – vodič za kompanije*, Podgorica, 2017; Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO), *Vodič kroz društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu rada i ženama u zajednici*, Podgorica, 2012; Savjet Evrope, *Zabrana diskriminacije u oblasti zapošljavanja u Crnoj Gori u svijetlu sudske prakse Evropskog suda za ljudska prava i suda pravde EU*, 2016; UNDP, *Žensko preduzetništvo u Crnoj Gori*, Podgorica, 2011;

⁸ Vlada Crne Gore: Ministarstvo odbrane, *Akcionni plan za primjenu rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija: žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2017-2018)*, Podgorica, 2017; Vlada Crne Gore: Ministarstvo za ljudska

koji se odnose na rodnu diskriminaciju na radnom mjestu. Revizija se fokusirala na izvještaje, posebno one zasnovane na iskustvu. Međutim, uključeni su i priručnici i strateški dokumenti, budući da sadrže analize stanja i zanimljive podatke. Svi pregledani izvještaji su objavljeni između 2008. i 2018. godine. Svaki izvještaj je analiziran u odnosu na temu, vrijeme prikupljanja podataka, ciljne grupe i korištene metode.

Treće, postojeći podaci koji se odnose na slučajeve diskriminacije, raščlanjeni po rodu, zatraženi su i prikupljeni od institucija koje imaju zakonsku odgovornost u rješavanju problema diskriminacije.

Četvrto, 42 predstavnika ovih institucija (odabranih uz pomoć varijacionog uzorka) su intervjuisani uz upotrebu polustrukturiranog vodiča za intervju. Kroz intervju su mjereni znanje, nivo svijesti i iskustva sa rodno zasnovanom diskriminacijom na radnom mjestu. Razgovori su sprovedeni u osnovnim sudovima u Baru, Bijelom Polju, Beranama, Cetinju, Danilovgradu, Kotoru, Nikšiću, Podgorici, Plavu i Pljevljima. Takođe, projektni tim je intervjuisao predstavnike Inspekcije rada, Turističke inspekcije, Policijske uprave, Institucije ombudsmana, Udruženja advokata, Privredne komore, Osnovnog tužilaštva, Parlamentarnog odbora za ravnopravnost polova i Agencije za mirno rješavanje sporova vezanih za rad. Na kraju su intervjuisani i predstavnici organizacija civilnog društva iz Saveza sindikata u Crnoj Gori, Udruženja slobodnih sindikata, Centra za građansko obrazovanje (CGO), Građanske alijanse, Instituta Alternativa, Juventasa, Centra za razvoj nevladinih organizacija i Akcije za ljudska prava.

Peto, pokrenuta je anonimna online anketa koja je koristila Lime Survey sa ciljem prikupljanja informacija od različitih žena i muškaraca u pogledu njihovog poznavanja antidiskriminacionog zakonodavstva, ličnog iskustva s diskriminacijom, prijavljivanja takvih slučajeva i razloga neprijavljivanja diskriminacije. Istraživanje je široko promovisano, putem medija, elektronske pošte i Facebook-a a bilo je usmjereno i na nedovoljno zastupljene grupe. Ukupno je 627 osoba (91% žena i 9% muškaraca) popunilo anketu, dok je dodatnih 995 osoba popunilo dio ankete. S obzirom da se broj osoba koje su odgovorile na svako pitanje razlikovao, tačan broj ispitanika je predstavljen u nalazima ('n'). Uzimajući u obzir malu veličinu uzorka kao i činjenicu da se ne radi o slučajnom uzorku, izvršeno je nekoliko analiza odnosa između odgovora i etničke pripadnosti, starosne dobi ili ruralne / urbane lokacije. Svi nalazi koji uključuju termin "statistički značajan" u odnosu na rezultate istraživanja ukazuju na statističko testiranje sa nivoom pouzdanosti $\alpha = 0.05$. Međutim, s obzirom na ograničenja vezana za praktično izdvajanje uzorka, nalazi koji se nazivaju "statistički značajnim" treba da se tumače kao sugestivni, ali ne i konačni ili uopštivi.

Imajući u vidu da je ova online anketa promovisana kao anketa o rodno zasnovanoj diskriminaciji, vjerovatno postoji i "samo-seleksijska" pristrasnost. Stoga je važno napomenuti da anketa nije dobro mjerilo rasprostranjenosti rodne diskriminacije i ne može se koristiti za njenu procjenu s obzirom na to da predstavlja osobe koje su ispunile upitnik, a ne sve radno sposobno stanovništvo u Crnoj Gori. Uprkos ovim ograničenjima, ona pruža dokaze o trendovima i naznačava različite oblike diskriminacije koji se dešavaju u oblasti rada u Crnoj Gori.

Šesto, od svih ispitanika, 15 žena se složilo da učestvuju u dodatnom dubinskom intervjuu, nakon popunjavanja upitnika. Tako su istraživači sprovedli 15 intervju sa ženama koje su podijelili svoje priče o diskriminaciji na radnim mjestima u Crnoj Gori.

i manjinska prava, *Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PARPP) 2017-2021 sa programom sporvođenja za 2017-2018*, Podgorica, 2017; Komisija za Evropski parlament, Evropski savjet, Evropski ekonomski i socijalni odbor i odbor regiona sec (2010) 1079 sec (2010) 108 – *Saopštenje - Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine*, Brussels, 2010;

PRAVNA ANALIZA

Analiza koja slijedi razmatra crnogorski pravni okvir u oblasti diskriminacije i zapošljavanja iz perspektive jednakosti muškaraca i žena. Prvi dio ove analize predstavlja sažetak pravnog okvira i prati hijerarhiju pravnih normi. U prvom dijelu dat je pregled relevantnih međunarodnih sporazuma i instrumenata koji se primjenjuju u Crnoj Gori i njihovog odnosa prema nacionalnom pravu. U drugom dijelu se raspravlja o članovima Ustava koji regulišu antidiskriminaciju, jednakost između muškaraca i žena i pitanja koja se odnose na radna prava. Na kraju, u trećem poglavlju razmatra se nacionalno zakonodavstvo koje reguliše diskriminaciju u sferi zapošljavanja. Struktura analize je tako osmišljena da kreće od opštih ka posebnim zakonima, posebno se fokusirajući na Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti polova i Zakon o radu - tri ključna zakona koji regulišu pitanja zaštite od rodno zasnovane diskriminacije i prava žena koje su zaposlene ili traže zaposlenje.

Drugi dio ove analize daje pregled procedura i pravnih lijekova dostupnih u svrhu zaštite relevantnih prava pred nacionalnim institucijama. Ondje gdje je to relevantno, konsultuju se i odredbe drugih zakona.

I Pregled pravnog okvira

I.1. Međunarodni sporazumi i instrumenti

Prema Ustavu, u hijerarhiji pravnih normi, međunarodni sporazumi i instrumenti čine sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju veću moć od nacionalnog zakonodavstva i primjenjuju se direktno kada regulišu odnose različito od nacionalnog zakonodavstva.⁹ Crna Gora je potpisnica svih relevantnih međunarodnih instrumenata¹⁰ o ljudskim pravima i radnim standardima¹¹.

Među njima, posebno važne za jednaka prava muškaraca i žena su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima i relevantni obvezujući sporazumi UN-a, uključujući Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodnu konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, Konvenciju UN o pravima osoba sa invaliditetom, Konvenciju Savjeta Evrope o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda i Evropsku socijalnu povelju (revidiranu); kao i Konvenciju Međunarodne organizacije rada 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja, Konvenciju 100 o jednakim naknadama i 183 - Konvenciju o zaštiti majčinstva. Kao stranka u gore navedenim konvencijama i ugovorima, Crna Gora je podvrgnuta kontroli relevantnih međunarodnih tijela¹² koja ocjenjuju da li zemlja ispunjava obaveze sadržane u njima. Pored

⁹ Ustav Crne Gore, Član 9;

¹⁰ Cjelokupna lista Ugovora o ljudskim pravima UN-a, koju je Crna Gora ratifikovala, dostupna je na web-stranici Kancelarije visokog komesara UN za ljudska prava:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=116&Lang=EN.

Spisak konvencija Savjeta Evrope kojima je Crna Gora pristupila naveden je u Izveštaju o pristupanju, dostupnom na: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=11457&Lang=EN>, u odjeljku 19.1 (Konvencije).

¹¹ Kompletan spisak konvencija Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala dostupna je na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102734

¹² Naročito UN-ova tijela za ljudska prava, relevantna nadzorna tijela Vijeća Evrope i Evropski sud za ljudska prava, odbori ILO-a i posebne procedure za nadzor nad primjenom standarda.

toga, Crna Gora se kao buduća članica Evropske unije obavezala da će uskladiti svoje zakonodavstvo sa pravnim tekovinama EU¹³.

I.2. Ustav Crne Gore

Ustav Crne Gore je pravni akt najvišeg nacionalnog pravnog autoriteta. Pitanja antidiskriminacije i ravnopravnosti muškaraca i žena su posebno regulisana članovima 8, 18 i 71 Ustava; dok su pitanja vezana za radna prava regulisana članovima 62-67.

Zabrana direktne ili indirektne diskriminacije po bilo kom osnovu predviđena je osnovnim odredbama Ustava¹⁴. Mjere afirmativne akcije mogu se primjenjivati u cilju stvaranja uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i sveukupne jednakosti i zaštite osoba u neravnopravnom položaju i ne smatraju se diskriminacijom¹⁵.

U odjeljku o ljudskim pravima i slobodama, pod zajedničkim odredbama, Ustav predviđa opštu jednakost svih lica pred zakonom, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lične karakteristike (Član 17, Stav 2) i propisuje da svako ima pravo na jednaku zaštitu prava i sloboda (Član 19). Ustav se takođe odnosi na rodnu ravnopravnost, posebno propisujući da država garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i da razvija politiku jednakih mogućnosti (Član 18).

Radna prava i srodna pitanja regulisana su u dijelu Ustava posvećenom ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i slobodama. To uključuje pravo na rad (Član 62), zabranu prisilnog rada (Član 63), prava zaposlenih (Član 64), odredbe koje se odnose na Socijalni savjet (Član 65), štrajk (Član 66) i socijalno osiguranje (Član 67).

Ustav predviđa da „svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti” (Član 62). Ustav takođe garantuje prava zaposlenih na adekvatnu platu, ograničeno radno vrijeme, plaćeni odmor i zdravlje i bezbjednost na radu (Član 64, stavovi 1-3). Žene, mladi i osobe sa invaliditetom uživaju „posebnu zaštitu” na radu (Član 64. stav 4. i član 68.), a Ustav predviđa i „posebnu zaštitu” majke i djeteta, kao i odgovornost države da „stvari” uslove koji podstiču rađanje djece (Član 73). U skladu sa Ustavom, nakon što su iscrpljeni svi djelotvorni pravni lijekovi, povreda ljudskih prava i sloboda koja su garantovana Ustavom može se uputiti Ustavnom sudu u obliku ustavne žalbe (Član 149 Ustava). Sledeći odjeljak daje pregled antidiskriminacijske i zakonske regulative iz perspektive rodne ravnopravnosti.

I.3. Zakonodavstvo o diskriminaciji u oblasti rada

Pitanja zaštite od diskriminacije i jednakih mogućnosti za muškarce i žene u zapošljavanju primarno su regulisana Zakonom o zabrani diskriminacije, Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i Zakonom o radu.

Zakon o zabrani diskriminacije¹⁶ je okvirni zakon protiv diskriminacije. Navedena svrha ovog zakona je „zabrana i zaštita od diskriminacije, kao i promocija jednakosti” (Član 1, stav 1). Zakon se primjenjuje i u javnom i u privatnom sektoru (Član 3). On zabranjuje „svaki oblik diskriminacije, po bilo kom osnovu” (Član 2, stav 1). Diskriminacija je definisana kao:

¹³ Vidi član 72 Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između EU i Crne Gore o usklađivanju nacionalnog zakonodavstva sa zakonodavstvom Zajednice. Dostupno na mreži na:

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2011566%202007%20INIT>

¹⁴ Ustav Crne Gore, Član 8, stav 1.

¹⁵ U skladu sa Ustavom, ove posebne mjere treba da budu ograničenog trajanja i mogu se primjenjivati samo do postizanja ciljeva zbog kojih su preduzete (Član 8, Stavovi 2 i 3). Službeni list Crne Gore 46/10, izmijenjen 40/11, 18/14, 42/17.

¹⁶ Official Gazette of Montenegro 46/10, amended 40/11, 18/14, 42/17.

svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, promjeni pola, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji i/ili interseksualnim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima (Član 2, stav 2).

Što se tiče diskriminacije po osnovu pola, član 2 Zakona o zabrani diskriminacije, između ostalog, zabranjuje diskriminaciju po ovom osnovu (vidijeti Član 2 gore). Međutim, nedostaju odredbe o definiciji i obimu diskriminacije na osnovu pola. Izuzev uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, diskriminacija na osnovu pola, kao takva, nije priznata Zakonom o zabrani diskriminacije kao poseban oblik diskriminacije. U stvari, u Zakonu ne postoji nijedna referenca na nju, osim kao na sastavni dio gore navedene opšte odredbe o zabrani diskriminacije po svim osnovama. Takođe, za razliku od gore navedenih "posebnih" oblika diskriminacije, koji uključuju uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, ne postoji specifično krivično djelo ili povezana kazna u vezi sa diskriminacijom po osnovu pola.

Kada je u pitanju diskriminacija u oblasti rada, Član 16. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije izričito zabranjuje diskriminaciju lica koja traže zaposlenje po bilo kom osnovu navedenom u Članu 2, stavu 2. ovog zakona (uključujući diskriminaciju po osnovu pola). Ova odredba je praćena krivičnim djelom s pripadajućom kaznom (član 34a).

Pitanje rodne diskriminacije u sferi zapošljavanja takođe je obrađeno u **Zakonu o rodnoj ravnopravnosti**¹⁷. Navedeni cilj ovog lex specialis-a je regulisanje načina ostvarivanja prava na rodnu ravnopravnost, uvođenje mjera kojima se nastoji eliminisati diskriminacija na osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce (Član 1. Zakona o ravnopravnosti polova). Zakon daje sveobuhvatnu definiciju diskriminacije na osnovu pola, koja glasi:

Diskriminacija po osnovu pola je svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva jednom licu, odnosno grupi lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola, zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u građanskom i političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom i drugim oblastima javnog i privatnog života.

Diskriminacijom po osnovu pola smatra se i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po ovom osnovu.

Diskriminacijom se smatra svako postupanje kojim se žena zbog trudnoće ili majčinstva, kao i drugo lice zbog promjene pola, dovode u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, prilikom zapošljavanja, samozapošljavanja, ostvarivanja prava po osnovu socijalne zaštite i drugih prava.

Diskriminacijom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se i uznemiravanje po osnovu pola, seksualno uznemiravanje, podsticanje drugog lica na diskriminaciju, kao i

¹⁷ Službeni list Crne Gore Br. 73/10, dopunjen 40/11, 35/15.

korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod (Član 4, stavovi 1-4).

Oslanjajući se na relevantne odredbe okvira Zakona o zabrani diskriminacije (vidjeti gore), Zakon o rodnoj ravnopravnosti dalje razrađuje šta spada u direktnu i indirektnu diskriminaciju po osnovu pola (Član 7, stav 1). Zakon o rodnoj ravnopravnosti dopunjuje Zakon o zabrani diskriminacije u dijelu koji se odnosi na uznemiravanje - uključujući i oblast zapošljavanja - i predviđa da se djela uznemiravanja po osnovu pola i seksualnog uznemiravanja smatraju oblikom diskriminacije na osnovu pola (Član 4, stav 4).

Prekršaji i povezane novčane kazne navedeni su u Članovima 33 i 33a Zakona o ravnopravnosti polova. Međutim, ovaj zakon, kojim se uređuje diskriminacija na osnovu pola, uspostavlja samo dva krivična djela za djela diskriminacije po ovom osnovu. To uključuje zaštitu trudnica, majki i osoba koje su promijenile pol od dovođenja u ugroženi položaj u pogledu radnih i socijalnih prava (Član 33)¹⁸ i propusta (pravnih lica) u upotrebi rodno-senzitivnog jezika (Član 33a, stav 1, tačka 1)¹⁹. Istovremeno, to su jedina dva krivična djela koja se odnose na suštinu Zakona i prava koja su njime zaštićena²⁰. Pored toga, treba napomenuti da su novčane kazne za dva krivična djela koja se tiču diskriminacije na osnovu pola, predviđene Zakonom o ravnopravnosti polova, niže od onih utvrđenih u anti-diskriminacijskom okviru za druga djela diskriminacije, što sugerise da se, osim uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja²¹, ovaj oblik diskriminacije smatra manje važnim ili barem manje ozbiljnim od drugih.

Zakon o radu²² je ključni zakon koji reguliše radna prava. Kao i Zakon protiv diskriminacije i Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o radu takođe zabranjuje diskriminaciju u oblasti zapošljavanja (Članovi 5 i 6). Konkretnije, Zakon predviđa da je diskriminacija - uključujući i onu na osnovu pola - zabranjena u odnosu na uslove zapošljavanja i izbor kandidata za posao; uslove zapošljavanja i sva prava koja proizilaze iz radnog odnosa, obrazovanja, obuke i stručnog usavršavanja; unapređenje na poslu; raskid ugovora i zapošljavanje (Član 7. stav 1, tačke 1-5). U skladu sa zakonom, raskid ugovora o radu smatra se neopravdanim ako razlozi za prestanak, između ostalog, uključuju „lične karakteristike“, uključujući i pol (Član 143a, stav 1, tačka 3).

Kao i okvirni anti-diskriminacioni zakon i Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o radu takođe zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu i u vezi sa radom. U slučajevima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i u vezi s radom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o zabrani uznemiravanja na radu.²³ Zakon o

¹⁸ Predviđena je novčana kazna od 1.000 do 10.000 € za pravna lica, 150 - 2.000 € za odgovorna lica u državnim ili lokalnim vlastima i 150-3.000 € za preduzetnike (član 33. Zakona o ravnopravnosti polova);

¹⁹ Predviđena je novčana kazna od 1.000 do 10.000 € za pravna lica, 150 - 2.000 € za odgovorna lica u državnim ili lokalnim vlastima i 150 - 3.000 € za preduzetnike (član 33. Zakona o ravnopravnosti polova);

²⁰ Ostala krivična djela fokusiraju se na sankcionisanje pravnih lica koja ne ispunjavaju određene tehničke zadatke, za koje se očekuje da će ih izvršiti u skladu sa Zakonom. To uključuje neuspjeh (pravnih lica) da osiguraju obuku za zaposlene o rodnoj ravnopravnosti, neuspjeh da se osiguraju statistički podaci i informacije koje su u njihovom posjedu, nepodnošenje izvještaja Ministarstvu o postizanju rodne ravnopravnosti iz njihovog područja rada i propust neodređivanja zaposlenog koji će biti zadužen za koordinacijske aktivnosti na pitanjima koja se tiču rodne ravnopravnosti i učestvovati u pripremi i sprovođenju Akcionog plana za ravnopravnost polova (član 33a);

²¹ Ostala krivična djela fokusiraju se na sankcionisanje pravnih lica koja ne ispunjavaju određene tehničke zadatke, za koje se očekuje da će ih izvršiti u skladu sa Zakonom. To uključuje neuspjeh (pravnih lica) da osiguraju obuku za zaposlene o rodnoj ravnopravnosti, neuspjeh da se osiguraju statistički podaci i informacije koje su u njihovom posjedu, nepodnošenje izvještaja Ministarstvu o postizanju rodne ravnopravnosti iz njihovog područja rada i propust neodređivanja zaposlenog koji će biti zadužen za koordinacijske aktivnosti na pitanjima koja se tiču rodne ravnopravnosti i učestvovati u pripremi i sprovođenju Akcionog plana za ravnopravnost polova (član 33a);

²² Službeni list Crne Gore Br. 49/08, dopunjen 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14, 4/18;

²³ Službeni list Crne Gore br. 30/12, sa izmjenama 54/16;

radu, takođe, garantuje zaštitu od štetnih posljedica zaposlenima koji prijave ili svjedoče u slučajevima uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u oblasti zapošljavanja (Član 8).

Pored toga, Zakon o radu reguliše i druge aspekte radnih odnosa koji su posebno relevantni sa stanovišta ravnopravnosti žena i muškaraca, jednakih mogućnosti u oblasti zapošljavanja i prava žena koje su zaposlene ili traže zaposlenje. To uključuje uslove zaključivanja ugovora o radu, prava i dužnosti zaposlenih, zaštitu zaposlenih i prestanak radnog odnosa.

Kada je u pitanju sklapanje ugovora o radu, Zakon predviđa da zaposleni ne mogu uslovljavati zapošljavanje žene na osnovu dokaza o trudnoći²⁴ ili tražiti informacije (od žena ili muškaraca) o bračnom statusu i planiranju porodice i druge informacije koje nisu od neposrednog značaja za obavljanje profesionalne dužnosti (Član 18, stavovi 2 i 3)²⁵. Po pravilu, ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme (Član 24, stav 1). Ugovori na određeno vrijeme koji se sklapaju radi obavljanja određenih poslova čije je trajanje unaprijed određeno iz objektivnih razloga ili zbog određenih nepredvidivih okolnosti ili događaja, ne mogu biti trajanja dužeg od 24 mjeseca (Član 25. st. 1. i 2). Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno gore navedenom, ili ako je zaposleni nastavio da radi za poslodavca nakon isteka perioda za koji je prvobitno izvršen ugovor, smatraće se da je zaposleni zaključio ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme, ako prihvati takvo zaposlenje (Član 26).

Međutim, važno je napomenuti da se privremeno odsustvo zaposlene - uključujući i porodijsko odsustvo - ne uračunava u dvogodišnji period nakon kojeg se ugovor na određeno vrijeme mora transformisati u ugovor o radu na neodređeno vreme. To znači da ako žena ostane trudna u vrijeme važenja ugovora o radu na određeno vrijeme i ode na trudničko / ili porodijsko odsustvo, ovo vrijeme se neće uračunati u vrijeme koje je potrebno da se ugovor pretvori u ugovor na neodređeno vrijeme, čime se ona dovodi u veći rizik da se ugovor ne obnovi nakon isteka roka trajanja.

U dijelu kojim se uređuju prava i dužnosti zaposlenih, Zakon o radu, između ostalog, garantuje jednaku platu za rad iste vrijednosti (Član 77. stav 2); predviđa naknadu zarade ženama na trudničkom i porodijskom odsustvu, kao i zaposlenima koji su na roditeljskom odsustvu i dopustu u cilju zbrinjavanja djeteta (Član 82. stav 1)²⁶; kao i prag minimalne zarade koji ne može biti manji od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnih šest mjeseci (Član 80).²⁷

Međutim, kada je u pitanju princip jednake plate, postojeći pravni okvir ne pruža adekvatnu zaštitu od diskriminacije na osnovu pola u pogledu naknade. Zakon o radu ne predviđa kazne u slučaju kršenja ovog prava. U slučaju kršenja prava na jednaku platu, zakonom je propisano da zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neplaćenog dijela zarade (član 77. stav 4). Relevantno antidiskriminaciono zakonodavstvo takođe ne predviđa bilo kakav oblik kažnjavanja poslodavca za kršenje načela jednake plate za rad jednake vrijednosti.²⁸ To znači da postojeći pravni okvir ženama koje su diskriminisane na osnovu pola

²⁴ Izuzetak od ovog pravila postoji ako predmetno radno mjesto nosi značajan rizik za zdravlje žene ili djeteta, kao što je utvrdio nadležni zdravstveni organ (član 18, stav 3);

²⁵ Za kršenje navedenih odredbi, zakonom je predviđena novčana kazna od 2.000 - 20.000 eura za poslodavce sa statusom pravnog lica, 200 - 2.000 eura za odgovorno lice u pravnom licu i 600 - 6.000 eura za poslodavca poduzetnika (Član 172);

²⁶ Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti dopunjuje Zakon o radu u tom pogledu i daje garancije za pravo na naknadu zarade preduzetniku koji je na porodijskom / roditeljskom dopustu. Vidjeti član 52 Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti, Sl. List CG br. 27/13, izmijenjen 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/17, 31/17, 42/17, 50/17;

²⁷ Odredba o minimalnoj plati posebno je relevantna za ekonomsku sigurnost zaposlenih žena, posebno s obzirom na to da u Crnoj Gori obavljaju mnoge slabo plaćene poslove; Ranije verzije zakona o zabrani diskriminacije izričito su smatrale nejednaku platu za rad jednake vrijednosti kao čin diskriminacije. Zabrana nejednake plate bila je praćena relevantnim krivičnim djelom i pripadajućom novčanom kaznom u iznosu do 20.000 eura. U sadašnjoj verziji Zakona o zabrani diskriminacije jednaka plata se ne spominje.

Zakon o ravnopravnosti polova odnosi se samo na nejednaku platu prema Članu 2, koja propisuje da rodna ravnopravnost između ostalog znači da žene i muškarci imaju jednaku korist od svog rada. Međutim, kaznene odredbe ovog zakona takođe ne predviđaju relevantne prekršaje ili povezane novčane kazne

i koje su plaćene manje od njihovih muških kolega zato što su žene pruža samo mogućnost povraćaja onog što im je nepravедно oduzeto. U najmanju ruku, odsustvo sankcija i nedostatak odgovarajućeg razmatranja ovog pitanja i u pravnom okviru koji se odnosi na eliminisanje diskriminacije i u Zakonu o radu ne postiže odvrćajući efekat kada su u pitanju ovakve prakse.

Zakon o radu predviđa i određene mjere posebne zaštite žena u oblasti zapošljavanja.²⁹ Mjere posebne zaštite žena u oblasti rada predviđene su članovima 103 (Posebna zaštita), 104 (Posebna zaštita omladine i žena), 105 (Zaštita žena u industriji i građevinarstvu), 108 (Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta), 109 (Privremeni raspored), 110 (Zaštita od rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno noću), 111a (Porodiljsko odsustvo) i 112 (Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta). Posebnim mjerama za zaštitu zaposlenih koji su roditelji, usvojitelji ili osobe koje brinu o djetetu bez obzira na njihov rod, propisane su članom 111 (Roditeljsko odsustvo), 111b (Naknada zarade i povratak na isto radno mjesto), 113 (Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena), 114 (Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena u svrhu zbrinjavanja djeteta sa posebnim potrebama), 115 (Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta), 116 (Odsustvo radi usvojenja djeteta), 117 (Obavještenje o namjeri korišćenja roditeljskog odsustva, odnosno usvojenja) i 118 (Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života).

Međutim, njihov kvalitet varira i ponekad čak nameću dodatna ograničenja na prava zaposlenih žena. Na primjer, Zakon predviđa da žena "ne može raditi" na radnim mjestima koja podrazumijevaju vrlo težak fizički rad, na položajima pod zemljom ili pod vodom, ili položajima koji mogu biti štetni i povećati rizik za njeno zdravlje i život (Član 104). Iako je vjerovatno sastavljena u dobroj namjeri, ova odredba je zapravo diskriminatorna. Isto važi i za nekoliko drugih posebnih mjera, uključujući zaštitu žena u industriji i građevinarstvu (član 105) i zaštitu od prekovremenog ili noćnog rada (član 110); itd.

Članom 82. stavom 1. Zakona o radu takođe se garantuje nadoknada zarade zaposlenima tokom trudničkog, porodiljskog i roditeljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta. U skladu sa Zakonom o radu, raskid ugovora o radu smatra se neopravdanim ako su razlozi za otkazivanje porodiljsko i roditeljsko odsustvo, kao i odsustvo sa rada radi njege djeteta (Član 143a, stav 1, tačka 2).

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu³⁰ takođe se odnosi na slučajeve uznemiravanja na radu, ili u vezi sa radom (mobing), uključujući seksualno uznemiravanje, kao i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od mobinga i u skladu sa odredbama reguliše pitanja rada i predviđa novčanu kaznu. Zakon definiše koncept mobinga kao „svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.” (Član 2 stav 1) Podsticanje ili navođenje drugih da se ponašaju na gore definisan način takođe se smatra mobingom. Zakon se primjenjuje na pravno ili fizičko lice ili dio pravnog lica, na poslodavce i zaposlene, kao i na lica koja su angažovana van radnog odnosa, kao što su lica koja pohađaju stručne obuke i stručna osposobljavanja; učenike i studente koji pohađaju praktične obuke; volontere; lica koja obavljaju određene zadatke dok služe kaznu zatvora ili popravne mjere; lica koja učestvuju u dobrovoljnom i javnom radu, radu organizovanom u zajedničkom

²⁹ Zakon o sprječavanju diskriminacije i Zakon o rodnoj ravnopravnosti takođe predviđaju određene oblike posebnih ili afirmativnih mera koje imaju za cilj postizanje rodne ravnopravnosti, obezbjeđivanje zaštite žena i promovisanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Vidjeti Član 5 Zakona o zabrani diskriminacije i članove 5 i 8-20 Zakona o ravnopravnosti polova

³⁰ Zakon je objavljen u Službenom listu Crne Gore, Br. 30/2012 in June 8th, 2012 and No. 054/2016 in 15.08.2016.

interesu, radnim aktivnostima i takmičenjima, i sva druga lica koja učestvuju u radu poslodavca (Član 3, stav 1).

II Procedure i pravni lijekovi

U slučajevima rodne diskriminacije u sferi zapošljavanja podnosi se tužba na osnovu Zakona o radu. U skladu sa zakonom, zaposleni koji smatraju da je poslodavac prekršio njihova radna prava i prava po osnovu rada, mogu poslodavcu podnijeti zahtjev za otklanjanje navodnih nepravilnosti (Član 119). Poslodavac ima rok od 15 dana da odluči o zahtjevu i dostavi odluku u pisanoj formi. Odluka treba da sadrži obrazloženje i napomenu o pravnom lijeku.³¹ Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom poslodavca, ili nije primio odluku u zakonskom roku, može pokrenuti postupak pred sudom, u skladu sa zakonom o parničnom postupku. Za slučajeve diskriminacije u oblasti rada, Zakon o radu propisuje da lica koja traže zaposlenje i zaposleni mogu podnijeti tužbu sudu (Član 10). Na primjer, zaposleni može pokrenuti parnični postupak za naknadu štete prouzrokovane kršenjem načela jednake plate za rad jednake vrijednosti, garantovanog članom 77. Zakona o radu. Istovremeno, ovo predstavlja i tužbu za diskriminaciju pozivanjem na član 7 Zakona o radu koji zabranjuje diskriminaciju u pogledu uslova zaposlenja i svih prava koja proizilaze iz radnog odnosa.

Sudska zaštita u slučajevima diskriminacije uređena je Zakonom o zabrani diskriminacije (Čl. 24-31), koji dopunjuje Zakon o radu u slučajevima diskriminacije u oblasti rada. U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatornim postupanjem ima pravo na zaštitu sudova (Član 24). Sudski postupci vezani za zaštitu od diskriminacije pokreću se podnošenjem tužbe. Tužba se može podnijeti u roku od godinu dana od dana saznanja o činu diskriminacije, a najkasnije u roku od tri godine od dana kada je djelo diskriminacije počinjeno (Član 27). U skladu sa zakonom, tužbe koje se odnose na diskriminaciju se tretiraju po hitnom postupku, a revizija je uvijek dozvoljena (Član 24).

U slučajevima diskriminacije, teret dokazivanja je obrnut. U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, ako tužilac utvrdi da postoji dovoljno dokaza da je moguće da se diskriminatorno postupanje dogodilo, na tuženom je da dokaže da čin diskriminacije nije počinjen (Član 29). U skladu sa zakonom, ova odredba se jednako primjenjuje na slučajeve zaštite od diskriminacije pred Ombudsmanom (vidjeti dolje).

Sa druge strane, Zakon o radu predviđa mogućnost rješavanja radnih sporova pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova (Član 121). Ova procedura je dobrovoljna i uređena posebnim Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.³² Pored toga, zaposleni takođe imaju mogućnost da se obrate Inspektoratu rada, koji ima mandat da razmatra slučajeve (rodne) diskriminacije u sferi rada. Slučajevi diskriminacije prijavljeni inspekciji rada mogu se iznijeti i Ombudsmanu.

Ombudsman postupa po žalbama koje se odnose na diskriminatorno postupanje i preduzima mjere i radnje kako bi eliminisao diskriminaciju i zaštitio prava diskriminisane osobe, ukoliko nije pokrenut sudski postupak³³. Pored toga, Ombudsman pruža informacije i savjete osobama koje vjeruju da su možda diskriminisane i sprovodi postupak pomirenja između podnosioca žalbe i pravnog ili fizičkog lica koje je možda počinilo čin diskriminacije protiv njih. Ombudsman takođe može pokrenuti postupak za zaštitu od diskriminacije pred sudom, ili sam učestvovati u predmetu (vidjeti Član 21, stav 1, tačke 1-4).

Postupak podnošenja žalbe Ombudsmanu dat je u članu 22. Zakona o zabrani diskriminacije. Postupak koji se tiče žalbi i drugih aspekata rada Ombudsmana regulisan je

³¹U slučaju da poslodavac ne donese navedenu odluku u propisanom roku, zakonom je predviđena novčana kazna u iznosu od 2.000-20.000 EUR za poslodavca sa statusom pravnog lica, 200-2.000 EUR za odgovorno lice kod poslodavca i status pravnog lica, i 600-6.000 EUR za poslodavca (Član 172. stav 1. tačka 28).

³²Službeni list Crne Gore Br. 16/07, dopunjen 53/11, 42/15, and 55/16.

³³Vidjeti Član 21, stav 1 Zakona o zabrani diskriminacije.

Zakonom o zaštitniku ljudskih prava i sloboda (Ombudsman).³⁴ Podnošenje žalbe Ombudsmanu ne sprečava podnosioca zahtjeva da pokrene sudske ili druge postupke u cilju ostvarivanja svojih prava. Međutim, ako se sudski postupak pokrene nakon podnošenja žalbe ombudsmanu, postupak pred ombudsmanom biće obustavljen (Član 39).

Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu propisane su preventivne mjere u koje spada odgovornost poslodavca da zaposlenom osigura rad na radnom mjestu i u radnom okruženju pod uslovima koji osiguravaju poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i preduzimanje potrebnih mjera zaštite radnika od mobinga u skladu sa zakonom (Član 6). U slučaju mobinga, poslodavac koji ima 30 ili više zaposlenih dužan je da odredi jednu ili više osoba za posredovanje između stranaka, nakon pribavljenog mišljenja predstavnika sindikata ili predstavnika zaposlenih (Član 9). Za poslodavca koji ima manje od 30 zaposlenih, posrednik će biti dogovoren od strane zaposlenog koji je izložen mobingu, zaposlenog koji je optužen za mobing i zaposlenog koga je imenovao poslodavac, a u slučaju kada se poslodavac tereti za mobbing, posrednika biraju radnik koji je izložen mobingu i zaposleni koga odredi poslodavac. Medijator ne može biti predložen svjedok tokom postupka posredovanja. Poslodavac je takođe odgovoran za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih nanese drugom zaposlenom vršenjem mobinga. Nakon naknade štete, poslodavac ima pravo da traži naknadu štete od lica odgovornih za mobing (Član 10). Zakon predviđa i obavezu zaposlenih da prijave saznanje o mobingu, kao i zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga (Članovi 11-14). Štaviše, zakon uređuje pokretanje, sprovođenje, vođenje i prestanak postupka protiv mobinga, prestanak rada, kao i privremene mjere u slučaju kada postoji opasnost od nepopravljive štete zaposlenom koji smatra da je izložen mobingu (Članovi 15-20). Rok zastare za podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga u službi poslodavca je tri mjeseca od dana kada je došlo do mobinga (Član 23). Zakonom je propisana i zaštita učesnika u postupku (Član 24).³⁵ Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga u Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana prijema obavještenja ili odluke, ili u slučaju nepostojanja sporazuma (Član 25). Takvi sporovi će imati karakter radnih sporova i biće obrađeni u skladu sa odredbama Zakona kojim se uređuje parnični postupak i postupak mirnog rješavanja radnih sporova (Član 26). Teret dokazivanja u slučajevima mobinga pada na okrivljenog ili na drugu stranu u sporu (Član 27). Kako bi spriječio nasilno ponašanje ili radi otklanjanja nepopravljive štete, sud može odrediti privremene mjere (zabranu približavanja i zabranu pristupa prostoru u blizini radnog mjesta zaposlenog koji je pokrenuo slučaj izloženosti mobingu) u toku postupka, u roku od osam dana od dana podnošenja prijedloga stranke ili po službenoj dužnosti, bez mogućnosti posebne tužbe protiv te odluke (Član 28). Kaznene odredbe po ovom zakonu su novčane kazne u rasponu od 500 do 10.000 eura (Član 30). Nadzor nad primjenom Zakona je u nadležnosti inspekcije rada (član 29).

Na kraju izvještaja nalazi se lista preporuka za poboljšanje pravnog okvira koji reguliše diskriminaciju žena u oblasti zapošljavanja.

³⁴ Službeni list Crne Gore Br. 42/11, dopunjen 32/14, and 21/17.

³⁵ Član 24: "Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog; otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu. Pravo na zaštitu iz stava 1 ovog člana ima i zaposleni koji ukaže nadležnom državnom organu na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom učinjenu od strane poslodavca, a osnovano sumnja da će biti izložen mobingu. Zaposleni za kojeg se, u skladu sa zakonom, utvrdi da je zloupotrijebio pravo na zaštitu od mobinga ne uživa zaštitu u smislu stava 1 ovog člana. "Zaposleni, za koga je ustanovljeno da je zloupotrijebio pravo na zaštitu od mobinga u skladu sa zakonom, neće uživati zaštitu u smislu stava 1. ovog člana."

INFORMISANOST O DISKRIMINACIJI

U ovom odjeljku autorke nastoje da odgovore na sledeće istraživačko pitanje: *koliko su ljudi svjesni diskriminacije i relevantnog pravnog okvira, uključujući i način prijavljivanja diskriminacije*. Autorke se oslanjaju na dokaze iz tri izvora: intervju sa predstavnicima različitih institucija i organizacija koje se bave slučajevima diskriminacije; podatke dobijene sprovođenjem online ankete i intervju sa 15 žena koje su prijavile diskriminaciju u online anketi i pristale da podijele svoje priče. Online anketa samo ukazuje na relativne razlike među grupama jer se zasniva na samo-izveštavanju, što znači da je reprezentativna samo kada su u pitanju osobe koje su popunile upitnik, a ne stanovništvo Crne Gore.

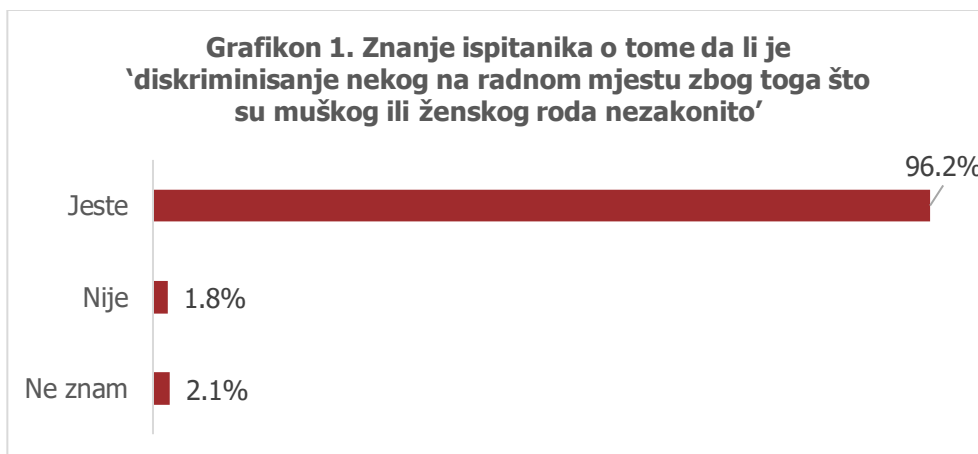
Što se tiče nivoa svjesnosti kod ljudi, predstavnici različitih institucija koje se bave slučajevima diskriminacije uglavnom se slažu sa tim da je on prilično nizak. Na primjer, predstavnici suda su primijetili: „Žene još uvijek nisu potpuno svjesne ovog pitanja i ne smatraju se diskriminisanim“. Ovo mišljenje je potkrijepljeno u razgovoru sa ženom koja je u online anketi izjavila da je iskusila diskriminaciju (Citat je naveden u polju.)

“

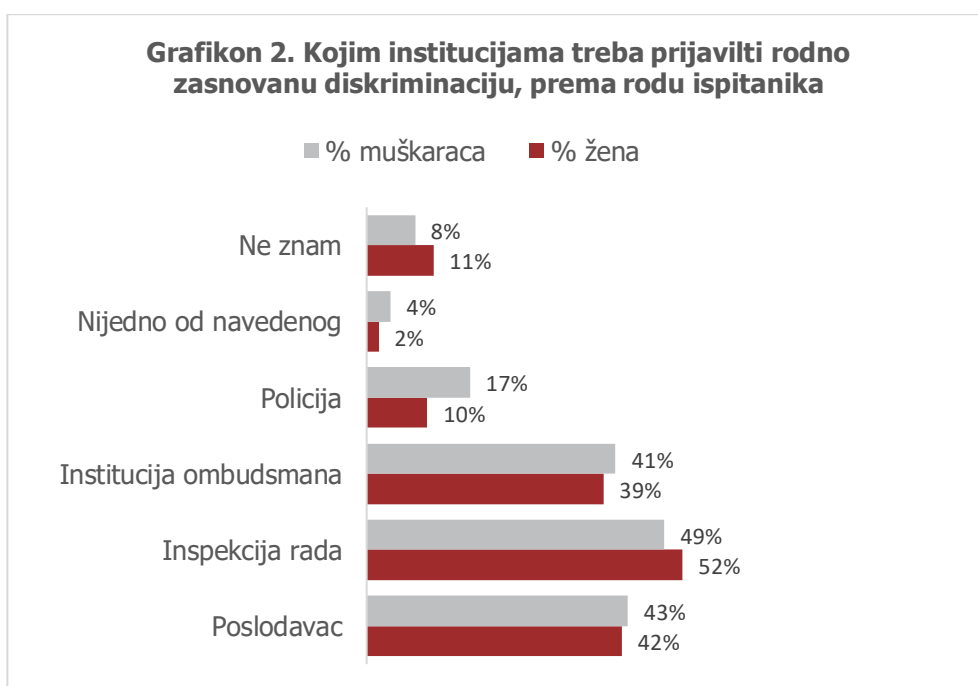
Nijesam prijavila jer u tom momentu nijesam znala da sam diskriminisana. Nisam bila svjesna da se to karakteriše kao neka vrsta diskriminacije.

- Žena, 28 godina

Iako ispitanici ankete obično ne prepoznaju različite oblike diskriminacije, čini se da je većina svjesna činjenice da je rodna diskriminacija nezakonita (96%). Manje od 2% je odgovorilo sa „ne“, a samo 2% je reklo da „ne znaju“ da li je diskriminisanje nekog na radnom mjestu zbog njegovog / njenog roda nezakonita. Upoređivanje znanja različitih starosnih grupa pokazalo je da su ispitanici u dobi od 60 do 64 godine bili manje informisani o diskriminaciji na osnovu pola od ostatka uzorka. I pored toga, 91% ispitanika iz ove starosne grupe smatra da je diskriminacija na osnovu pola u Crnoj Gori ilegalna. Skoro svaki deseti ispitanik (9%) to nije znao. Muškarci i žene imali su podjednak nivo znanja o nezakonitoj prirodi rodne diskriminacije u Crnoj Gori.



Na pitanje kome bi prijavili diskriminaciju, ispitanici uglavnom navode poslodavca (51%) i / ili Inspektorat rada (61%). Ovo sugerise da je oko polovine ispitanika znalo da se diskriminacija prvo mora prijaviti poslodavcu, što je u korelaciji sa savjetima predstavnika institucija i advokata koji su predložili da se slučajevi diskriminacije prvo prijavljuju poslodavcima, po mogućnosti u pisanoj formi. Nekoliko ljudi je smatralo da bi diskriminaciju trebalo prijaviti Instituciji ombudsmana (45%). Svaki deseti ispitanik (11%) nije znao kome da prijavi diskriminaciju. Čini se da među ispitanicima nema značajnih razlika u znanju na osnovu njihove etničke pripadnosti, starosti, obrazovnog nivoa ili ruralne ili urbane geografske lokacije.



Informisanost i prijavljivanje

Istraživački tim je pretpostavio da nizak nivo svijesti o tome da određene radnje predstavljaju diskriminaciju na osnovu pola i da su stoga nezakonite, ili nedostatak informacija o proceduri prijavljivanja, može ometati prijavljivanje diskriminacije. Intervjuisani predstavnici institucija vjeruju da većina ljudi ne prijavljuje diskriminaciju. Osim niskog nivoa svijesti o tome koje vrste ponašanja mogu predstavljati diskriminaciju, spomenuli su: nedostatak povjerenja u institucije, duge, stresne procedure koje često nemaju zadovoljavajuće rezultate i strah od gubitka posla. Žene koje su prijavile diskriminaciju potkrijepile su ova mišljenja:

“ Nijesam preduzela druge pravne korake jer bih izmaltretirala samu sebe i sve to bi dugo trajalo i niko mi ne bi mogao nadoknaditi sve to vrijeme i živce.
- Žena, 43 godine

“ Nijesam nikome prijavljivala, ali sam im kazala sam da ću da ih tužim. Nijesam upućena u pravne korake, kada se sve interno riješilo kazala sam: „**makar sam isplaćena**“.
- Žena, 22 godine

“ Nijesam preduzimala pravne korake jer nemam povjerenje da bi se išta uradilo. Da imam jaku vezu ili leđa sve bi se riješilo. Razmišljam da prijavim, ali biram način na koji ću najmanje uništiti svoje zdravlje, da ne uništim majku djece, a da se dobije najbolji odgovor.
- Žena, 47 godina

Kao što ovi komentari sugerišu, žrtve oklijevaju da se suoče sa, kako smatraju, komplikovanim i neizvjesnim pravnim procedurama. Nekoliko intervjuisanih osoba koje su prijavile diskriminaciju opisali su pravne postupke kao bolne:

“ “Možeš ti da me tužiš, ali ne možeš mi ništa.” (Izjava poslodavca)
- Žena, 40 godina

“ Tokom procesa, moj šef “nije mogao da se sjeti” riječi koje je upotrijebio da me opiše.
- Žena, 47 godina

“ Advokati su nam rekli da su nam ruke svezane.
- Žena, 23 godine

“ Ne želim da izgubim posao, zbog toga trpim.
- Žena, 47 godina

Zaključak

Svi dokazi izvedeni iz tri raspoloživa izvora pokazali su da postoji nerazumijevanje toga koje radnje predstavljaju rodno zasnovanu diskriminaciju. Neznanje da se određena radnja može smatrati diskriminacijom predstavlja prvi problem kada je u pitanju neprijavlivanje. Pored toga, mnoge žrtve nisu upoznate sa procedurama i mehanizmima koji su im dostupni, što dodatno otežava izvještavanje.

Konačno, u mnogim slučajevima činjenica da je teško dokazati diskriminaciju obeshrabruje ljude da pokreću pravne procedure i mnogi se plaše da bi bilo kakva takva radnja mogla izazvati dalju odmazdu.

Kada je riječ o diskriminaciji zasnovanoj na polu, postoji mnogo prostora i potrebe za daljim promovisanjem mehanizama zaštite i osnaživanjem ljudi koji su žrtve diskriminacije da istupe naprijed.

RASPROSTRANJENOST I ISKUSTVA U VEZI SA DISKRIMINACIJOM

U ovom poglavlju opisana je rasprostranjenost rodno zasnovane diskriminacije u Crnoj Gori. Precizni podaci o rodno-zasnovanoj diskriminaciji nisu dostupni, s obzirom na ograničenja online ankete koja su već opisana u metodologiji, kao i činjenice da mnogi slučajevi nikada nisu prijavljeni. Stoga se ovo poglavlje zasniva na podacima iz različitih izvora, koji uključuju institucionalne podatke, intervjue i odgovore date u anketi, kako bi se bolje razumjeli priroda i oblici rodne diskriminacije u Crnoj Gori. Najprije su razmatrani institucionalni podaci, zatim kako diskriminacija može da utiče na različite osobe, a na kraju i različite vrste diskriminacije koje postoje u Crnoj Gori.

Institucionalni podaci

Nalazi iz zahtjeva za dostavljanje podataka koji se upućuju institucijama odgovornim za rješavanje slučajeva rodno-zasnovane diskriminacije sugerišu nedostatak institucionalnih podataka.

Osnovni sud u Podgorici naveo je da ne vodi posebnu evidenciju o sporovima vezanim za rad i da bi morali ručno prebrojavati predmete u registrima. Agencija za mirno rješavanje sporova u vezi s radom odgovorila je da su primili 14 prijava od strane žena i 22 od osoba muškog pola. Inspekcija rada je obezbijedila opisne informacije po godinama, počevši od 2013. godine (1 žena), 2014 (1 žena), 2015 (3 žene, 1 muškarac), 2016 (2 žene, 1 muškarac), 2017. (4 žene i 2 muškarca). Policijska uprava i Institucija ombudsmana nisu odgovorile na zahtjev za dostavljanje podataka do zaključivanja izvještaja. Prema Zakonu o zabrani diskriminacije (Član 33), sudovi, tužioci, prekršajni sudovi, policija i inspekcije moraju voditi evidenciju o pokrenutim postupcima i donesenim odlukama u vezi sa diskriminacijom. Ove evidencije treba da se podnose jednom godišnje Instituciji ombudsmana, koja zatim izvještava o diskriminaciji u svojim godišnjim izveštajima. Većina ovih izvještaja je dostupna na internet stranici ombudsmana. Na primjer, godišnji izveštaj za 2017. godinu sadrži informacije o slučajevima diskriminacije vezane za rad koji su prijavljeni Instituciji ombudsmana po različitim osnovama³⁶. Sažetak izvještaja prikazan je u grafikonu 3.

³⁶ Zaštitnik ljudskih prava i sloboda, Izvještaj o radu za 2017. godinu, Podgorica, 2017.

Grafikon 3. Diskriminacija u oblasti rada prijavljena
Instituciji ombudsmana



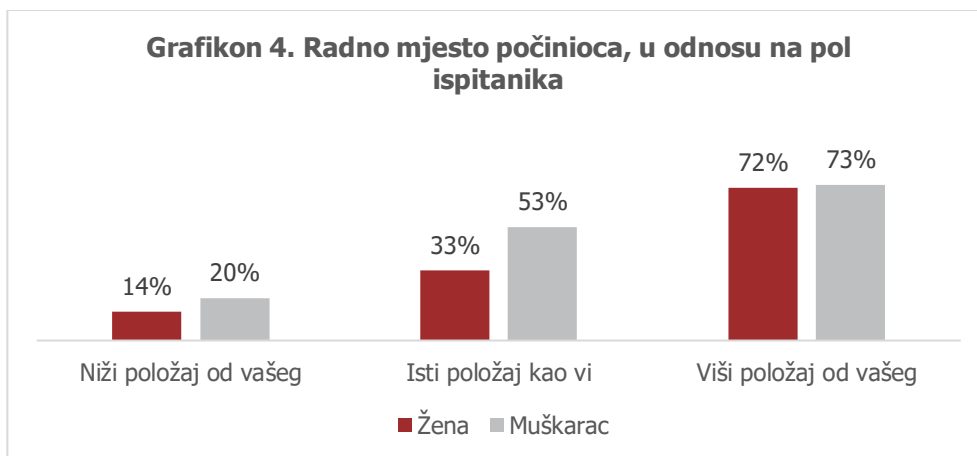
Izveštaji takođe navode rezultate istrage ombudsmana, uključujući i podatke o tome da li je otkrivena diskriminacija i da li je organizacija ili institucija sprovedla preporuke Ombudsmana. Iako je u pitanju informativna tabela, ona nije veoma korisna za statističke svrhe, jer kategorije koje se koriste za opisivanje određene vrste diskriminacije nisu standardizovane i mijenjaju se iz godine u godinu. Stoga je teško uporediti kategorije i godine. Takođe, informacije o polu navodnog počinioca nisu uključene u izveštaje. Izveštaji Institucije ombudsmana uključuju opisno predstavljanje podataka dobijenih od drugih relevantnih institucija koje su obavezne da, na godišnjem nivou, izveštavaju Ombudsmanu o slučajevima diskriminacije, u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Autori izveštaja Ombudsmana prepoznali su probleme u ovakvom izveštavanju:

“Ombudsman sa zabrinutošću ponavlja da državne institucije još uvijek nisu uspostavile pravilan sistem prikupljanja podataka, tako da o diskriminaciji najčešće izveštavaju na nesistematičan, neorganizovan način i na izričit zahtjev Ombudsmana.”³⁷

Sadržaj izveštaja potvrđuje ovu ocjenu. Iako su sve institucije dostavile izveštaje, podaci u njima nisu razvrstani sistematično, ne mogu se vršiti poređenja između kategorija, a nedostaju važne informacije, kao što je pol navodnog počinioca ili njegov odnos sa žrtvom.

Prema podacima dobijenim putem online ankete, više od polovine slučajeva rodno zasnovane diskriminacije (57%) dogodilo se u privatnom sektoru i više od jedne trećine (35%) u javnom sektoru. Intervjui sa ženama koje su iskusile rodno zasnovanu diskriminaciju potvrđuju ovaj nalaz. Većina ih je radila u privatnom sektoru, posebno u sektoru maloprodaje i uslužnim djelatnostima.

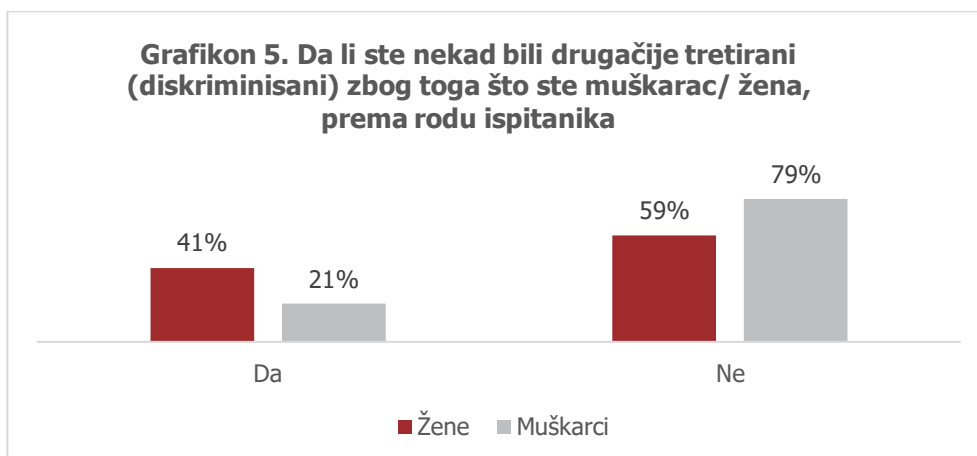
³⁷ Zaštitnik ljudskih prava i sloboda, Izveštaj o radu za 2017. godinu, Podgorica, 2017, p. 174.



Pregled rodno-zasnovane diskriminacije

S obzirom na nedostatak zvaničnih podataka, sledeći pod-odjeljci opisuju trendove diskriminacije (ako ne i rasprostranjenost), vodeći se podacima iz ankete i intervjua.

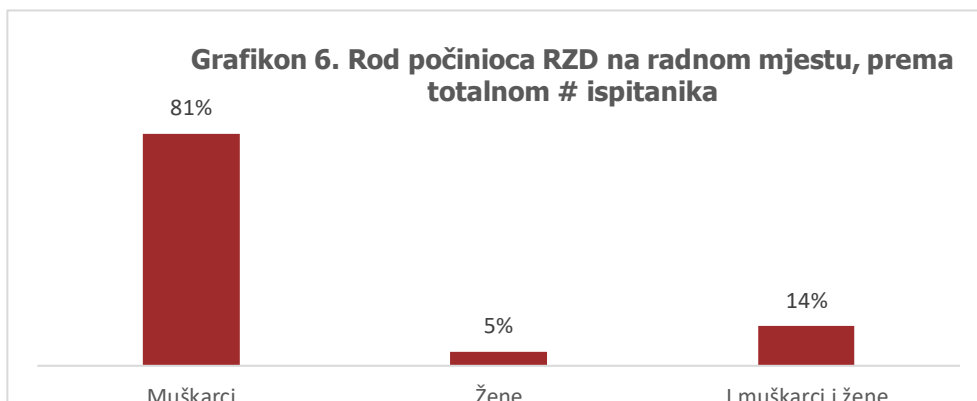
Rod žrtve



S obzirom na nedostatak zvanične statistike ili podataka o rasprostranjenosti, dokazi o rodu žrtava diskriminacije dobijeni su indirektnim putem. Online anketa je pokazala da 41% ispitanica smatra da su iskusile diskriminaciju, u poređenju sa 21% ispitanika muškog roda. Čak i kada se uzme u obzir neuravnoteženost u uzorku u odnosu na rod ispitanika, razlika u broju žena i muškaraca koji su iskusili rodno zasnovanu diskriminaciju je statistički značajna, što ukazuje na veću vjerovatnoću da će žene biti žrtve takve diskriminacije nego muškarci.

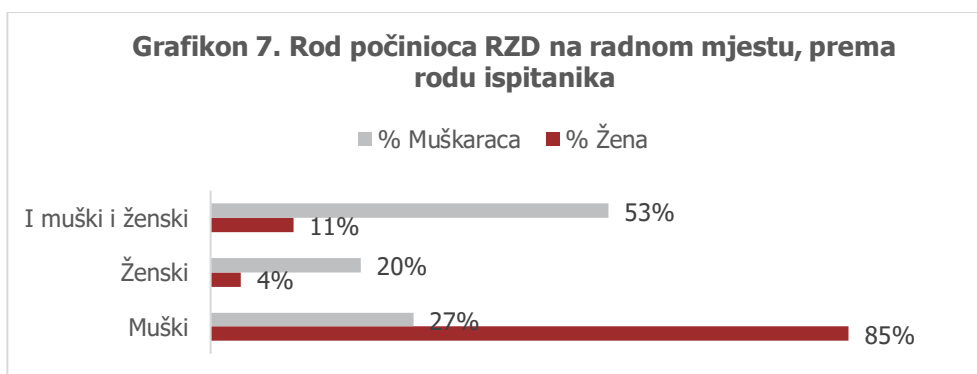
Ovaj nalaz je potkrijepljen intervjuima sa Institucijom ombudsmana, u kojima se navodi da "uopšteno, sve naše statistike pokazuju da su žene češće žrtve diskriminacije. Sada nemam tačne procene, ali svi parametri koje sam vidio pokazuju da su žene najčešće žrtve." Kao što je pomenuto, žene su takođe prijavljivale slučajeve rodno zasnovane diskriminacije inspekciji rada više nego muškarci.

Rod navodnog počinioca



Kao što je ilustrovano u grafikonu 6, rezultati online ankete sugeriraju da su, prema odgovorima osoba koje su navele da su iskusile rodno zasnovanu diskriminaciju na poslu, većina navodnih počinitelja bili muškarci (81%), dok su manje od 5% bile žene. Pored toga, 14% ispitanika je izjavilo da su ih i muškarci i žene diskriminirali na rodnoj osnovi.

Konkretnije, kako ilustruje Grafikon 7, 85% ispitanica izjavilo je da su diskriminirane na radnom mjestu od strane muškaraca, 4% od strane žena i 11% od strane i muškaraca i žena. 20% ispitanika muškog roda je izjavilo da se suočavaju sa diskriminacijom od strane žena, 27% od strane muškaraca i više od polovine da su počinioci diskriminacije i muškarci i žene.



Tokom intervjua, neke žene su izjavile da su ih diskriminirale kolegice i nadređene ženskog roda, govoreći im sledeće na radnom mjestu:

“ „Sve si ljepša što više radiš“,
- Žena, 28 godina

“ Govorila mi je da kada uđe muškarac u butik
treba da koketiram sa njim
- Žena, 22 godine

“ Žena direktora me je gađala čašom za oslovke. Brisala mi je račune iz kompjutera, vidjela je u meni konkurenciju. Dolazila sam na posao ali sam se osjećala loše, kao da sam nesposobna (mobing praznog stola). Prijavila sam je kod poslodavca i rečeno mi je da treba da nađem drugo radno mjesto u istoj službi. Direktor, koji je suprug te žene, mi je rekao da nema mjesta. Nijesam ostala nakon tog projekta. U međuvremenu došla je druga djevojka, ona je imala „vezu“ i dobila je posao.
- Žena, 39 godina



Žene na višem položaju tretiraju zaposlene žene gore nego zaposlene muškarce. Imaju odlične odnose sa zaposlenim muškarcima. Nema solidarnosti među ženama.

- Žena, 47 godina

Slično tome, nalazi ankete su pokazali da rodno zasnovana diskriminacija dolazi "odozgo". Svaki deseti ispitanik/-ca (12%) je naveo/-la iskustvo diskriminisanja od strane kolege na sličnom položaju u hijerarhiji na radnom mjestu, dok se svaki/-a četvrti ispitanik/-ca (24%) navodno suočio/-la sa diskriminacijom od strane osoba na višim položajima.

Diskriminacija među drugim grupama

Prema mišljenju predstavnika institucija koje su intervjuisani za potrebe ovog istraživanja, postoji i diskriminacija na osnovu drugih osnova, osim roda. Predstavnici intervjuisanih institucija, najčešće se spominju LGBTIQ+ i druge osobe koje se identifikuju kao pripadnici LGBTIQ+ + populacije, te osobe sa drugačijim sposobnostima i Rome, kao potencijalno na radu diskriminisane grupe. Ispitanik iz nevladine organizacije u intervjuu pojašnjava:

Sproveli smo istraživanja percepcije javnosti o tome ko je diskriminisan u crnogorskom društvu. Naša poslednja anketa upućuje na stare i siromašne ljude. Međutim, veoma visoko rangirani bili su Romi, žene, LGBT osobe, osobe sa invaliditetom. Vjerujem da to odgovara stvarnoj situaciji.

Činjenica da postoji starosna diskriminacija potkrijepljena je odgovorima ispitanika koji su učestvovali u ovom istraživanju:



Kada konkurišem pitaju me „Koliko imate godina?“. Sada su presudne i godine. Za rad u butiku kada se prijavim kažu – „Fino izgleda, ali koliko ima godina?“ Nijesam podnosila pritužbe, nijesam znala kako sve to ide.

- Žena, 39 godina



Mladi ljudi često ne mogu dobiti ugovore na dužu period jer poslodavci sa njima sklapaju ugovore na ograničeni vremenski period.

– Predstavnik Unije sindikata



Kada pređu 40 godina, ni muškarci ni žene ne mogu da nađu posao. Poslodavci zapošljavaju mlađu radnu snagu.

– Predstavnik Unije sindikata, MOU002

Ove izjave svjedoče o tome da ljudi mogu iskusiti diskriminaciju na osnovu starosne dobi, tako da su osobe nekad istovremeno pogođene diskriminacijom i na osnovu roda i na osnovu starosne dobi.

Vrste diskriminacije zasnovane na specifičnim, zaštićenim osnovama

Ovaj pod-odjeljak ispituje dokaze o različitim vrstama diskriminacije koje su se desile po specifičnim osnovama, a koje su zaštićene pravnim okvirom. Pored roda, ljudi u Crnoj Gori navodno se suočavaju sa diskriminacijom zbog svog zdravstvenog stanja, seksualne orijentacije, etničke pripadnosti i drugih ličnih karakteristika. Ovaj pod-odjeljak razmatra iskustva diskriminacije na osnovu roda i različitih sposobnosti; iskustva LGBTQIA+ osoba; i pojedinaca iz manjinskih etničkih grupa.

Rodno zasnovana diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima

Ukupno 34 osobe koje smatraju da imaju neku vrstu posebnih potreba (30 žena i 4 muškarca) ispunile su online anketu. Od njih, 57% žena vjeruje da su se suočile sa diskriminacijom i zato što su ženskog roda. Međutim, muškarci sa posebnim potrebama koji su ispunili anketu, nisu imali takva iskustva. Ispitanici vjeruju da se, osim rodne diskriminacije na radnom mjestu, najrasprostranjeniji oblik diskriminacije zasniva na sposobnostima. Jedan predstavnik NVO primjećuje da „većina radnih mjesta nije prilagođena osobama sa invaliditetom“. Nedostatak fizičkog pristupa može se tumačiti kao oblik indirektna diskriminacije kojom se ometa pristup radu za osobe sa različitim sposobnostima.

Jedan poznati zabilježeni slučaj, koji je takođe spomenuo i ispitanik iz NVO, uključivao je zaposlenu koja je došla na radno mjesto sa psom vodičem. Kada joj je bilo zabranjeno da sa psom uđe u prostorije, ona je pokrenula postupak protiv diskriminacije. Iako je dobila slučaj, nije joj bilo dozvoljeno da se vrati na svoje ranije radno mjesto.

Predstavnici Institucije Ombudsmana su primijetili da su „višestruke osnove za diskriminaciju često prisutne “kada su u pitanju osobe sa različitim sposobnostima, posebno žene, „Ona se suočava sa mnogim preprekama i barijerama“, izjavio je zvaničnik.

Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA + osoba

Ispitanici iz različitih institucija uglavnom se slažu da diskriminacija LGBTQIA+ osoba ostaje široko rasprostranjena. Ispitanici iz NVO-a prijavili su dva specifična slučaja diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije. Oba slučaja su uključivala zlostavljanje i nepoštovanje, a jedan slučaj i seksualno uznemiravanje. Na kraju su obje žrtve napustile svoja radna mjesta. Iako su imale podršku NVO-a kojima su se obratile za pomoć, odlučile su da ne preduzimaju pravne radnje zbog straha i srama.

Predstavnik institucije Ombudsmana je izjavio da je ovo drugi najčešći uzrok diskriminacije, pored političkih preferenci. Pored toga, četiri osobe su u online anketi izjavile da im je zbog njihove seksualne orijentacije uskraćeno unapređenje (jedna žena i tri muškarca). Iako su informacije o rasprostranjenosti rodno zasnovane diskriminacije protiv LGBTQIA + osoba minimalne, kvalitativne informacije prikupljene ovim istraživanjem sugerišu da ona postoji u Crnoj Gori.

Rodno zasnovana diskriminacija manjinskih etničkih grupa

Intervjui su pokazali da se Romi i Egipćani suočavaju sa široko rasprostranjenom diskriminacijom na radu. „Poslodavci rijetko zapošljavaju Rome“, rekao je predstavnik NVO. Ispitanici iz različitih institucija potvrdili su ovaj nalaz. Predstavnik Institucije ombudsmana

smatra da su Romi na trećem mjestu najviše diskriminiranih grupa u zemlji: "Treći na listi su predstavnici romske populacije. Oni zaista mnogo pate i, da budemo iskreni, vrlo su rijetko u poziciji da uopšte traže bilo kakvu zaštitu".

Iako ne postoje podaci o dvostrukoj diskriminaciji, moglo bi se pretpostaviti da pol i Romsko i Egipćansko porijeklo povećavaju šanse za diskriminaciju.

Različiti oblici rodno zasnovane diskriminacije

Ovaj pod-odjeljak ispituje različite oblike rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom, uključujući diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, potpisivanju ugovora, naknadama, radnim uslovima, porodijskom odsustvu, očinskom odsustvu i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu.

Diskriminacija pri zapošljavanju

Prema izjavama predstavnika institucija, diskriminacija se često javlja u procesu zapošljavanja. Procesi zapošljavanja često uključuju različite vrste diskriminacije, a ne samo rodnu diskriminaciju. Na primjer, diskriminacija na osnovu političke pripadnosti ostaje rasprostranjena, kako svjedoče ispitanici koji predstavljaju institucije. Sledeće izjave ispitanica potvrđuju postojanje diskriminacije zasnovane na polu pri zapošljavanju:

“

Kada sam došla na razgovor dobila sam komentar: Ovaj posao nije za ženu" (biti vozač). Na šta sam ja odgovorila: „da je svaki posao za ženu i da nijesam došla da mi kaže da li je to ili nije posao za ženu, već da mi da ili ne da posao.“

- Žena, 37 godina

“

Kad sam došla na intervju poslodavac mi je postavio više pitanja o privatnom životu jer mu je to dosta uticalo na izbor kandidatkinja. Jedna djevojaka koja je radila dok sam ja tu bila na poslu dobila je otkaz u trećem mjesecu trudnoće. Gledao je da ne zapošljava žene koje imaju djecu i muža. Važno mu je bilo i da li je moja trenutna veza bila ozbiljna jer je smatrao da sužene koje nijesu u vezi više posvećenije poslu.

- Žena, 22 godine

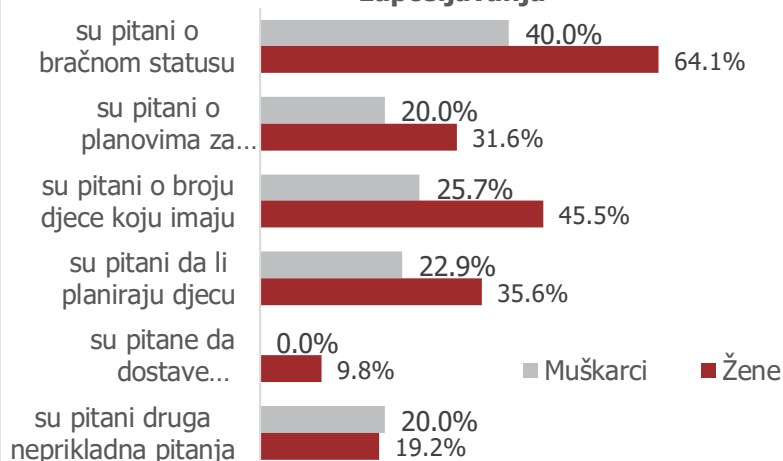
Ove izjave upućuju na diskriminaciju u zapošljavanju na osnovu profesionalnih rodni stereotipa u vezi sa vrstama poslova koje žene mogu obavljati, kao i diskriminacijom na osnovu privatnog života žena. Iako je to nezakonito, poslodavci prilikom intervju za posao postavljaju kandidatima pitanje da li planiraju da zasnuju porodicu. Od 431 osobe koje su učestvovala u online anketi i koje su učestvovala u najmanje jednom intervjuu za posao od 2008. godine, više ih je izjavilo da su im postavljena neprikladna pitanja tokom intervju za posao.

“

Trebalo je da svojim angažmanom zamijenim djevojku koja je bila trudna i trebalo je da ide na trudničko. Nakon isteka tog odsustva planirali su da joj daju otkaz. Meni je rečeno „da u naredne dvije godine ne smijem da ostanem trudna“.

- Žena, 37 godina

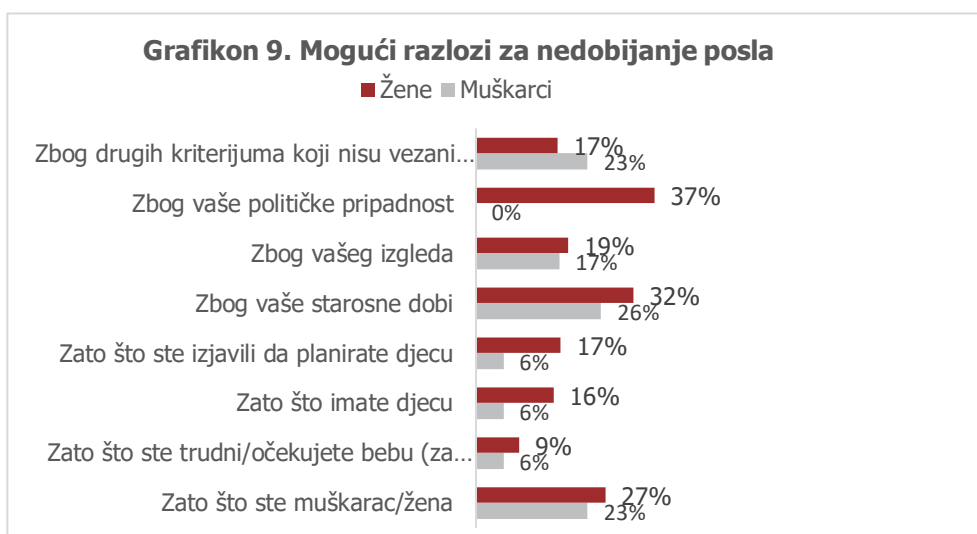
Grafikon 8: Procenat muškaraca i žena kojima su postavljena neprikladna pitanja prilikom zapošljavanja



Na molbu da obrazlože navedeni ispitanici su dali nekoliko primjera neprikladnih pitanja:

- 'Da li živim sa nekim kome trebaju pomoć ili njega?'
- 'Dobila sam posao, ali mi je kasnije skrenuta pažnja da se od mene očekuje da se privatno družim sa šefom koji je puno stariji od mene. Prestala sam tamo da idem.'
- 'Ucjenjivali su me privatnim "druženjem" da bih dobila posao.'
- 'Pitanja o članovima moje porodice, njihovom radu, obrazovanju, itd.'
- 'Ko će se brinuti o tvojoj djeci dok radiš?'
- 'Koliko ti je važan tvoj brak?'
- 'Komentari na moj fizički izgled [i] emotivni status.'
- 'Da li živim sama?'
- 'O mom privatnom životu.'
- 'Obim mojih grudi i kukova.'
- 'Seksualna orijentacija.'
- 'Intimna pitanja.'

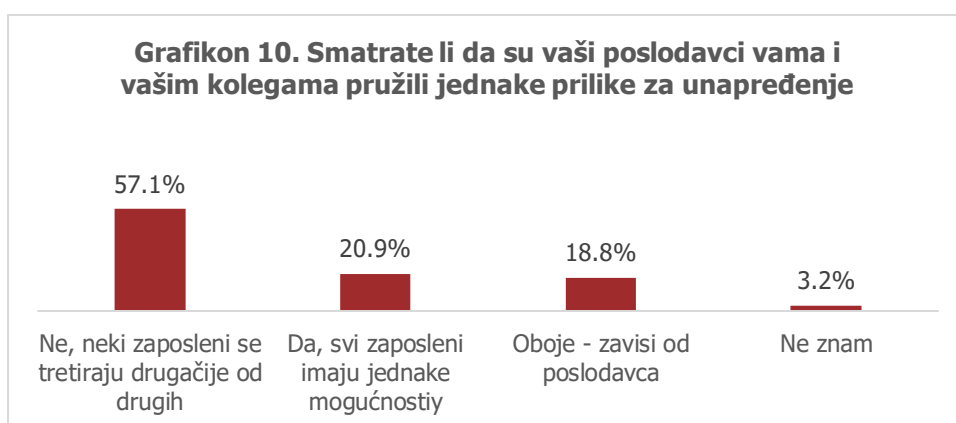
Deskriptivni odgovori sugerišu da neki poslodavci postavljaju diskriminišuća pitanja tokom procesa zapošljavanja u Crnoj Gori. Na pitanje o mogućim razlozima zbog kojih nisu dobili posao za koji su se prijavili, neki ispitanici su odgovorili da je to zbog njihovog roda (23% muškaraca, 27% žena). Štaviše, 9% ispitanica izjavilo je da smatra da nije dobilo posao za koji su se prijavile zbog trudnoće, a gotovo svaka četvrta (23%) je pitana o svojim budućim planovima vezanim za djecu.



Kao što grafikon pokazuje, osim diskriminacije na osnovu roda, ispitanici navode i druge oblike diskriminacije pri zapošljavanju. Više od jedne trećine ispitanika ženskog roda (37%) smatra da nisu dobile posao za koji su se prijavile zbog svoje političke pripadnosti. Intervjui sa predstavnicima institucija, posebno NVO, dodatno su potvrdili da zapošljavanje na osnovu političke partijske pripadnosti postoji.

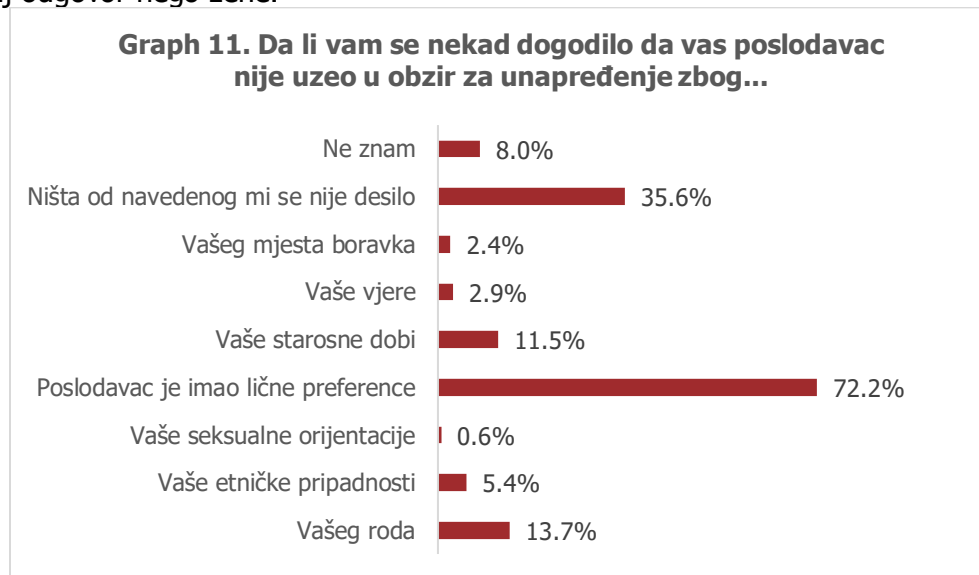
Diskriminacija pri unapređenju

Više od polovine ispitanika (57%) smatra da se neki zaposleni tretiraju drugačije od drugih kada je u pitanju unapređenje. Svaki peti ispitanik je izjavio da svi zaposleni imaju jednake mogućnosti. Međutim, skoro svaki peti ispitanik smatra da jednake mogućnosti unapređenja zavise od njihovog poslodavca.³⁸



³⁸ Unakrsno tabeliranje sa rodom ispitanika nije statistički značajno.

Skoro tri četvrtine (72%) ispitanika izjavilo je da se suočavaju sa diskriminacijom pri unapređenju zbog ličnih preferenci poslodavca. Od onih koji su smatrali da su iskusili diskriminaciju pri unapređenju, 14% je izjavilo da nisu uzeti u obzir za unapređenje jer su muškarci ili žene a 11.5% zbog starosne dobi. U ovom slučaju, unakrsno tabeliranje sa polom bilo je statistički značajno samo kada je riječ o seksualnoj orijentaciji, gdje je veća vjerovatnoća da muškarci izaberu taj odgovor nego žene.



Intervjui su pružili slične dokaze o rodno zasnovanoj diskriminaciji pri unapređenju. Jedna žena je izjavila: "Prve dvije godine radila sam u sektoru prodaje. Zatim sam prebačena u marketinški sektor. Dobila sam objašnjenje od mog pretpostavljenog da ne mogu da radim kao supervizorka jer sam žena." Prema tome, dokazi upućuju na to da u Crnoj Gori ponekad postoji rodno-zasnovana diskriminacija u vezi sa unapređenjem na poslu.

Ugovori i plate

Od 501 ispitanika u online anketi koji su trenutno zaposleni na puno ili skraćeno radno vrijeme, uključujući i samozaposlene, 87% je izjavilo da imaju ugovor, dok 13% navodi da radi bez ugovora. Polovina njih izjavila je da imaju stalne ugovore (52%), dok 5% navodi da nikada nisu imali nikakav ugovor. Među onima koji imaju ugovore na određeno vrijeme, većina ima ugovore koji traju tri mjeseca ili manje (17%). Ostali su imali ugovore na 4 do 6 mjeseci (7%), 7 do 12 mjeseci (9%), više od godinu dana, ali manje od četiri godine (6%), i više od četiri godine (4%).



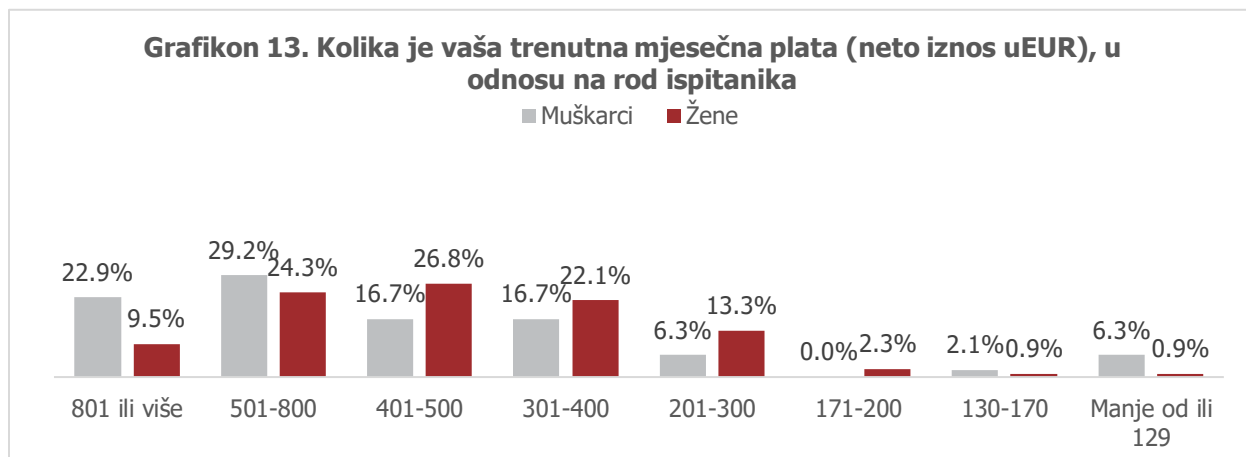
Radila sam duple smjene bez novčane nadoknade. I bez sanitarne knjižice – ako dođe Inspekcija da se pravim da sam gošća hotela a ne zaposlena.

- Žena, 22 godine

Na osnovu iskustva, većina ispitanika smatra da rod nije važan kada je u pitanju trajanje ugovora; 60% je izjavilo da su ugovori obično istog trajanja za muškarce i žene. Međutim, 5% je smatralo da žene imaju duže ugovore nego muškarci, 8% je reklo da muškarci imaju duže

ugovore, a 6% smatra da pitanje nije primjenjivo na njihovo radno mjesto jer tamo rade samo muškarci ili samo žene. Drugi nisu znali. Pored toga, 27% anketiranih je izjavilo da im je od 2008. godine najmanje jednom zatraženo da potpišu ugovor o radu bez dozvole da pročitaju i razumiju pojmove koji su u njemu navedeni.

Što se tiče plata, podaci iz online ankete pokazuju da muškarci u prosjeku zarađuju više od žena. Ova razlika je statistički značajna. Međutim, bez informacija o vrstama poslova koje su ispitanici obavljali, ove informacije ne ukazuju nužno na razlike u platama između polova.



Većina ispitanika je izjavila da smatra da njihovi poslodavci prijavljuju cijelu platu državnim poreznim organima (67%), mada 19% vjeruje da su njihovi poslodavci vlastima prikazali drugačiji iznos; 14% nije znalo. Štaviše, u 31 slučaju (7%), poslodavci su tražili od anketiranih radnika da vrate dio svoje zarade. Među anketiranim zaposlenima koji su radili prekovremeno, više od polovine (52%) izjavilo je da nisu primili nikakvu nadoknadu izuzev redovne mjesečne plate. Među onima koji su bili plaćeni, 12% je dobilo iznos jednak njihovoj uobičajenoj zaradi, dok je samo 11% dobilo veću stopu od njihove uobičajene plate.

“

Meni je plata bila smanjena 55% (sa 565 eura primila sam 254 eura). Zvala sam finansijskog direktora i on mi je kazao: „Može joj se.“ Pitala sam ga: „Kako je Vaša služba obračunala moju platu?“ On je kazao da je „šefica tražila da mi plata bude 200eura jer joj se može. I da ako mi se ne sviđa da idem kući“.

- Žena, 43 godine

Iako je teško izvući zaključke o tome da li su gore pomenuta kršenja prava radnika nužno uključivala rodno zasnovanu diskriminaciju, ovi nalazi pružaju dovoljno dokaza koji ukazuju na to da su neki muškarci i žene suočeni sa kršenjem radnih prava u Crnoj Gori.

Loši radni uslovi i jednaki tretman

Skoro polovina ispitanika (45%) tvrdi da im je uskraćeno pravo na odsustvo sa posla zbog bolovanja, praznika i / ili godišnjeg odmora. Štaviše, skoro polovina (48%) onih koji su popunili online upitnik smatra da su im zdravlje ili bezbjednost ugroženi zbog njihovog posla. U ovom pogledu, nisu utvrđene statistički značajne razlike između muškaraca i žena.

Kršenje prava na porodiljsko i materinsko odsustvo

Ukupno 143 ispitanice iz ankete izjavile su da su bile trudne barem jednom od 2008. godine. Od toga, 35% njih je izjavilo ili da nisu bile plaćene ili da nisu primale državne beneficije tokom porodiljskog odsustva. Među anketiranim ženama koje su otišle na porodiljsko odsustvo, 42% se nije vratilo na svoje radno mjesto nakon odlaska. Na pitanje zašto se nisu vratile, 7% je odgovorilo da nisu željele, 7% je započelo novi posao, 53% je izjavilo da je njihov poslodavac raskinuo ugovor (otpuštio ih), 17% je reklo da im je ugovor istekao dok su bile na porodiljskom odsustvu, a 23% je odabralo opciju da je „poslodavac umjesto toga odlučio da zaposli moju zamjenu“. Među „drugim“ razlozima, jedna žena je navela sledeće: "Ponudili su mi niži položaj. Objasnili su mi da moram početi ispočetka, jer sam bila odsutna skoro dvije godine" i "Nisam imala ugovor".

Izjave koje smo dobili sugerišu da se kršenja prava na porodiljsko odsustvo očigledno dešavaju u Crnoj Gori. Od ispitanica koje su se vratile na svoje ranije radno mjesto nakon porodiljskog odsustva, većina (74%) je imala iste odgovornosti kao i ranije, 6% je imalo manje, a skoro svaka peta žena (20%) je izjavila da je imala više odgovornosti. Jedna ispitanica je podijelila svoje lično iskustvo:

“ Bila sam na održavanju trudnoće i na porodiljskom, dvije godine sam odsustvovala sa posla. Prije nego što sam ostala trudna radila sam i davala sve od sebe da zadržim posao. Bila sam odgovorna, ostajala i prekovremeno. Svi su znali kakav sam radnik bila. Zbog problematične trudnoće morala sam otići na održavanje i nakon toga je uslijedila i godina porodiljskog. Nakon povratka na radno mjesto isti dan me je dočekao ugovor sa novim radnim mjestom, što je podrazumijevalo i manju platu. Išla sam par puta na razgovor sa direktorom kako bih mogla povratiti jednak iznos plate kao i prije porodiljskog. Rekla sam i da mogu raditi i u drugi grad jer zbog djeteta i loše finansijske situacije bilo mi je važno da se vrati iznos plate koji sam imala prije nego što sam otišla na odsustvo. Treba reći da je taj direktor prije nego što sam otišla na odsustvo bio na nižoj poziciji (ne direktorskoj) i bio je svjestan mojih kvaliteta. Ali, nakon što je postao direktor a ja se vratila sa odsustva rekao mi je: Nijesi bila tu dvije godine. Moraš sve ispočetka. Meni sad da se dokažeš." On je bio svjestan šta radi i rekao mi je: „Možeš ti da me tužiš, ali ne možeš mi ništa." On je bio svjestan cijele situacije i da može radnicima da radi šta želi. Znao je da je to teško dokazati jer uvijek je mogao reći da nijesam dobra radnica ili bilo koji drugi razlog da se opravda.

- Žena, 40 godina

Ispitanik iz institucija opisao je još jedan slučaj koji se desio u 2016. godini:

“ U jednom slučaju, žena koja je radila u fabrici vode premještena je na drugo radno mjesto nakon što se vratila sa bolovanja. Tužila je poslodavca zbog diskriminacije. Dobila je slučaj i izrečena je novčana kazna.

- Predstavnik suda

Stoga, dok žene generalno mogu da se vrate na pozicije slične onima koje su imale prije porodiljskog odsustva, dokazi ukazuju na to da se u nekim slučajevima žene mogu suočiti s diskriminacijom po povratku sa porodiljskog odsustva.

Kršenje prava na očinsko odsustvo

Od ispitanika muškog pola, 47% je izjavilo da vjeruju da bi im njihovi poslodavci omogućili plaćeno roditeljsko odsustvo, 11% bi dobilo neplaćeno roditeljsko odsustvo, dok je 9% reklo da im ne bi bilo dozvoljeno da uzmu bilo kakvo odsustvo. Važno je napomenuti da crnogorsko zakonodavstvo omogućava očevima da uzimaju očinsko odsustvo nakon rođenja djeteta. Svaki četvrti ispitanik (27%) nije znao da li im njihov poslodavac dozvoljava da odu na odsustvo ili ne. Od 51 muškarca koji su učestvovali u online anketi, 13 (26%) je izjavilo da su dobili dijete dok su bili u radnom odnosu od 2008. godine. Na pitanje koliko dana im je poslodavac dozvolio da odsustvuju, jedna osoba je odgovorila "nijedan", tri su odgovorile "jedan dan", osam osoba "do jedne sedmice", a jedna osoba je izjavila da je dobila odsustvo od 53 dana. Gotovo svi muškarci koji su učestvovali u istraživanju smatraju da bi muškarci trebalo da imaju više plaćenog slobodnog vremena za roditeljsko odsustvo (84%). Samo četvorica se ne slažu, a tri nemaju mišljenje o tom pitanju. Ovo ukazuje na činjenicu da može postojati velika podrška za izmjene odredbi o radu kako bi se omogućilo muškarcima da provode više vremena sa svojom djecom.

Seksualno uznemiravanje na poslu

Jedna trećina ispitanika (30%) izjavila je da su ih kolege uznemiravale gestikulacijom, šalama ili pravljenjem zvukova sa seksualnom konotacijom. Dalje, 13% ispitanika je primilo elektronsku poštu ili tekstualne poruke seksualne prirode, a njih 8% ih je primilo više od jednom.

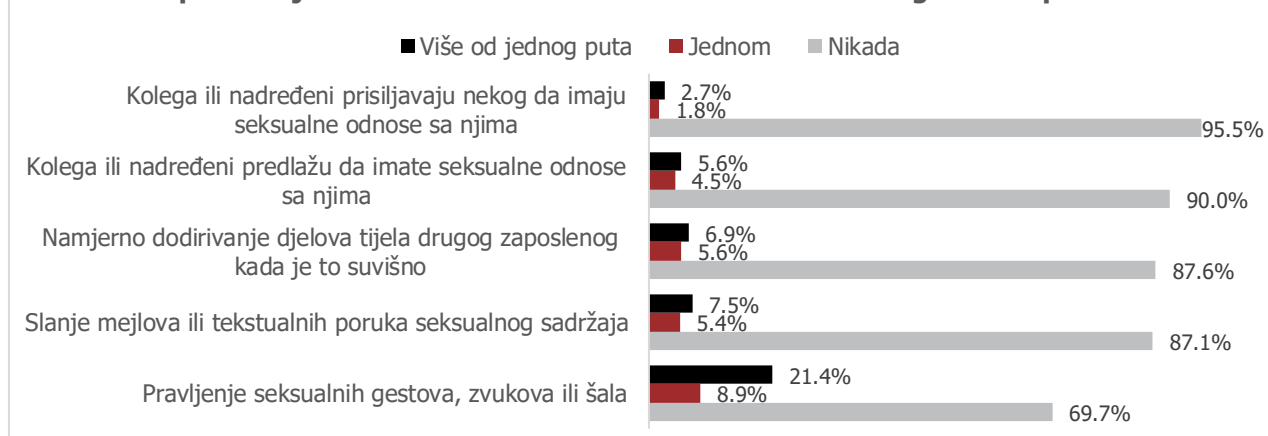


Naišao je nadređeni koji je pogledao u moju majicu i rukama pokazao na oblik grudi uz komentar – „Ah“.

- Žena, 44 godine

Sveukupno, 34% ispitanika je iskusilo barem jedan oblik seksualnog uznemiravanja na poslu. Dvije intervjuisane žene izjavile su da su iskusile seksualno uznemiravanje na poslu od kolega muškog pola. U jednom slučaju, kolega je napravio pokrete sa seksualnom konotacijom koji su se odnosili na veličinu njenih grudi. U drugom slučaju, kolega je dvosmisleno tražio da joj pokaže "svoju alatku".

Grafikon 14. Naveden je spisak situacija koje odražavaju određena ponašanja. Molimo da naznačite ako su vam se ikad dogodile na poslu:



Neki ispitanici iz ankete su naveli da su iskusili dodirivanje koje je bilo suviše (13%). Dvije od ispitanih žena pojašnjavaju:

“ Radila sam u direktnom kontaktu sa direktorom. On je neprestano prijetio da će me pomjeriti sa tog radnog mjesta i da ako mi treba zaštita da nađem nekoga. Pokušavao je da me seksualno uznemirava, da me poljubi, jednom me je i poljubi. Ponižava mog muža uz komentare – „misliš li ti da je on tebi vjeran?“ Bila sam izložena svakodnevnom uznemiravanju.

- Žena, 47 godina

“ Nadređeni me je u jednoj situaciji dohvatio za struk, a to uopšte nije bilo prihvatljivo u tom trenutku.

- Woman, age 28

Zabrinjavajući je podatak da je svaki deseti ispitanik izjavio da mu je kolega ili nadređeni predložio da imaju seksualne odnose, a 6% je takav predlog dobilo više puta. Štaviše, 5% ispitanika je izjavilo da su bili prisiljeni na seksualni odnos sa svojim kolegom ili nadređenim. U 81% slučajeva seksualnog uznemiravanja prijavljenih u online anketi, počinitelj je bio muškarac, a u 5% slučajeva žena. U 14% slučajeva ispitanici su iskusili seksualno uznemiravanje od strane muškaraca i žena. U većini slučajeva, ispitanici su izjavili da je osoba koja ih je seksualno uznemiravala bila na višoj poziciji od njih (71%). U otprilike polovini situacija, ispitanici su izjavili da su nekome rekli o ovim slučajevima, od toga prijatelju - 69,4% (77 osoba), članu porodice - 56,8% (63), kolegi 47,7% (53), menadžeru 13,5% (15), policiji 2,7% (5), vjerskom vođi - 1,8% (2) i osobi zaduženoj za takve žalbe na radnom mjestu 6,3% (7). Druga polovina ispitanika koji se nikome nisu poverili o seksualnom uznemiravanju uglavnom su pominjali osjećaj srama kao razlog ćutanja - 12,7% (13), kao i strah od gubitka posla - 12,7% (13). Prema online anketi, 9,8% (10) ispitanika nije želelo nikom da kažete 9,8% (10) dok 16,7% (17) vjeruju da se sami moraju brinuti o sebi.

Zaključak

Ovo poglavlje ilustruje da nekoliko oblika rodno zasnovane diskriminacije pogađa žene i muškarce na radnom mjestu, a posebno žene. Istraživanje je potvrdilo da su žrtve RZD češće žene nego muškarci (iako to nije uvijek slučaj) i da su navodni počinioci češće muškarci. Takođe, istraživanje je pokazalo da je diskriminacija na radnom mjestu često povezana i sa drugim karakteristikama kao što su etnička pripadnost, različite sposobnosti, seksualna orijentacija, itd. Podaci o dvostrukim izvorima diskriminacije ne postoje, ali se može pretpostaviti da žene koje imaju karakteristike koje ih mogu izložiti i nekom drugom obliku diskriminacije mogu biti posebno ugrožene.

RZN se posebno javlja na određenim radnim mjestima, posebno kada su u pitanju zapošljavanje, napredovanje i porodijsko odsustvo. Trudnoća i porodijsko odsustvo su najčešće situacije kada su žene u radnom životu izložene diskriminaciji. Često je ova diskriminacija „zakonita“ jer poslodavci koriste ugovore na određeno vrijeme kako bi izbjegli propise koji imaju za cilj zaštitu žena kada su u pitanju trudnoća i porodijsko odsustvo.

Istraživanje je pokazalo da seksualno uznemiravanje na radnom mjestu u Crnoj Gori postoji i da, iako najčešće pogađa žene, postoje i slučajevi seksualnog uznemiravanja muškaraca.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU

Ovo poglavlje ispituje u kojoj mjeri relevantne institucije posjeduju odgovarajuća znanja, informacije i iskustva u pogledu rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada. Ono teži da ispita na koji način su do danas rješavani takvi slučajevi diskriminacije, u skladu sa zakonodavnim okvirom koji je predstavljen u dijelu *Analiza zakonodavnog okvira*. Relevantni nalazi zasnivaju se na intervjuima za različitim predstavnicima institucija, kao i na istraživanjima i intervjuima sa licima koja su bila žrtve rodno zasnovane diskriminacije. Ovaj odjeljak je podijeljen po institucijama, uključujući policiju, tužilaštvo, sudove, Odsjek za inspekciju rada, Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova, Odbor za rodnu ravnopravnost u Skupštini Crne Gore, Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, Privrednu komoru, sindikate i organizacije civilnog društva.

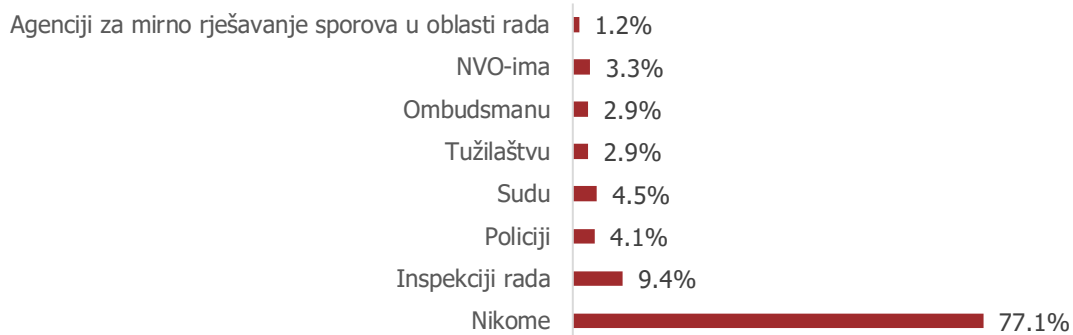
Na pitanje kakvo je njihovo viđenje diskriminacije, predstavnici državnih institucija najčešće citiraju zakonske odredbe. Njihovi primjeri između ostalog uključuju nasilno ponašanje prema ženama, zloupotrebu položaja, rodno zasnovanu diskriminaciju prilikom zapošljavanja, diskriminaciju u odnosu na žene za vrijeme trudnoće ili porodijskog odsustva, seksualno uznemiravanje, rodno zasnovana diskriminacija prilikom izbora kandidata za posao, prethodno definisane odredbe o raskidu ugovora koje se mogu aktivirati u svakom trenutku, nejednaka raspodjela dobrobiti na poslu (kola, telefon, dnevnice), nejednaka zarada, nejednaki pristup obrazovanju i usavršavanju, unapređenje koje je uslovljeno seksualnim uslugama, zapošljavanje isključivo mlađih ženskih osoba, primjena ugovora na određeno vrijeme i ispitivanje kandidata o pojedinostima iz privatnog života za vrijeme intervjua za posao.

Po mišljenju najvećeg broja predstavnika državnih institucija postojeći zakonodavni okvir je u dijelu zaštite od rodno zasnovane diskriminacije potpun i adekvatan. Veoma mali broj ispitanika je naglasio da zakonodavni okvir iako potpun, ima određene manjkavosti. Većina ispitanika se žali na implementaciju ovog okvira.

U potrazi za odgovorom: Kome se obratiti za pomoć?

Prije nego predstavimo najznačajnije rezultate iz intervjua sa institucijama, korisno je sagledati na kako službenici procjenjuju svoja iskustva sa njima. Od 621 ispitanika koji su učestvovali u onlajn anketi, njih 245 je izjavilo da su na određeni način imali iskustva sa diskriminacijom (39%). Na pitanje kome su prijavili diskriminaciju, njih 77% je odgovorilo da je nisu uopšte prijavili. Ovo ukazuje na podatak da se najveći broj slučajeva prave ili posredne diskriminacije nikada ne prijavljuje nadležnim institucijama i samim tim se i ne procesuiraju. Većina ispitanika koji su izjavili u onlajn anketi da su prijavili diskriminaciju odgovorili su da su istu prijavili Odsjeku za inspekciju rada (9%), sudu (5%) i policiji (4%), kako je predstavljeno u grafikonu broj 14.

Grafikon 15. Kome ste se obratili kada se dogodila diskriminacija



Međutim, na pitanje kako su reagovale institucije, grupa ispitanika koji su ranije izjavili da su prijavili diskriminaciju saopštili su da su ih predstavnici institucija saslušali ali da nisu ništa mogli da urade. Ovo se odnosi na 72% prijavljenih slučajeva (vidjeti tabelu 4).

Tabela 4: Šta se dogodilo kada ste diskriminaciju prijavili nadležnim organima

	Odbili su da me saslušaju	Saslušali su me ali su rekli da ništa ne mogu da preduzmu	Saslušali su i pokušali da mi pomognu	Bili su izuzetno predusretljivi i pomogli su mi da procesuiram slučaj
Odsjek za radnu inspekciju	1	12	2	
Policija	1	6	1	
Sud		5	1	1
Tužilaštvo	1	2		2
Ombudsman		2	1	
NVO		4		1
Agencija za mirno rješavanje radnih sporova		2		1
Ukupno	3 (6.5%)	33 (71.7%)	5 (10.8%)	5 (10.8%)

Ovi rezultati potvrđuju mišljenje ispitanika/predstavnika institucija da se većina slučajeva rodno zasnovane diskriminacije ne prijavljuje. Ovo se može pripisati brojnim razlozima, ali se neki od njih svakako mogu objasniti i načinom na koji su reagovale institucije kojima su se ispitanici obratili. Većina ispitanika izjavilo je da su predstavnici raznih institucija saslušali njihove iskaze ali da nisu ništa dalje mogli da urade.

U sljedećem dijelu izvještaja pokušaćemo da predstavimo i drugu stranu pre – onu koja dolazi iz samih institucija.

Policija

Imajući u vidu zakonodavni okvir u Crnoj Gori, policija nije direktno nadležna da postupa u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Ukoliko lice prijavi policiji ovu vrstu diskriminacije, policija ga obično upućuje na predviđene kanale preko kojih može da procesuirati tužbu. Međutim, ovi kanali ne uključuju i policiju. Shodno tome, službenici policije nemaju mnogo iskustva u ovoj oblasti. Samim tim, policija ne vodi statistiku o broju i vrsti slučajeva koji su im prijavljeni.

Policijski službenici sa kojima je obavljen razgovor bili su usredređeni na teret dokazivanja i na samu činjenicu da u pojedinim slučajevima može biti veoma teško pribaviti dokaze za rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada. Po mišljenju ispitanika iz policije, zakonodavni okvir jeste adekvatan, ali ne može da garantuje odgovarajuću zaštitu. Često se dešava da pravno gledano diskriminacija ne postoji, dok je u praksi ona stvarno zabilježena, tvrde službenici policije. Oni tvrde da je često veoma teško formalno ispuniti zakonske uslove.

Zakonodavni i institucionalni okvir je uspostavljen, ali je po njihovom mišljenju u praksi drugačija situacija. Po njihovim riječima, najveći izazov u implementaciji zakonodavnog okvira koji se odnosi na zabranu diskriminacije jeste činjenica da ljudi koji su žrtve diskriminacije najčešće povlače tužbe. Ovi ljudi, najčešće žene, traže alternativne načine da zaštite svoja prava zato što žele "mirno" da rješavaju problem, bez konflikta.

“ Iskustvo pokazuje da se žene povlače kad god je teško dokazati diskriminaciju. One pribjegavaju nekim alternativnim načinima da se zaštite i nađu pomoć
- Pripadnik policije

Kada je bilo riječi o diskriminaciji na radnom mjestu, većina ispitanika je odgovarala iz perspektive organizacije koja je uspostavljena u policiji. Za problem u pogledu diskriminacije u policiji, istakli su da postoji osoba "od povjerenja" koja je ovlašćena da pomaže svima koji imaju problem na radu, i da su u prethodnom periodu imali pozitivna iskustva.

Pripadnici policije su saopštili da su veoma dobro obučeni u tom pogledu. Učestvovali su u nekoliko obuka o diskriminaciji, koje su organizovale različite lokalne i međunarodne institucije. U najvećem broju slučajeva, ove obuke su se odnosile na diskriminaciju u policijskim poslovima.

Policija ima samo pomoćnu/sporednu ulogu u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Budući da se ovi slučajevi ne prijavljuju policiji teško je procijeniti kakvo je njihovo znanje na ovu temu. Treba ipak napomenuti da su ispitanici saopštili da se protive diskriminaciji i pokazali su da dobro razumiju izazove koji se javljaju u toj oblasti.

Tužilaštvo

Državno tužilaštvo nije direktno nadležno u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Zato njihovi odgovori ukazuju na stav, mnogo više nego na njihovo iskustvo u ovoj oblasti. Predstavnici tužilaštva smatraju da je generalno potrebna veća svijest o tome kako postupati u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Po mišljenju predstavnika tužilaštva koji su učestvovali u intervjuima, lica koja su predmet diskriminacije najprije treba da pokušaju da riješe problem na radnom mjestu. Ukoliko u tome ne uspiju, treba da traže zaštitu izvan svoje institucije. Po mišljenju tužilaštva, pravnu zaštitu treba tražiti kod Zaštitnika ljudskih prava i sloboda. Ova kancelarija može da im pruži pravnu pomoć i savjet, i da im sugerise da li da o tome informišu tužilaštvo.

Organizacija pod imenom Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu organizuje obuke, uključujući i obuke na ovu temu. Ove obuke često podrazumijevaju upoznavanje sudija i tužilaca sa praksom Evropskog suda za ljudska prava. Međutim tužioci koji su učestvovali u intervjuima nisu imali iskustva sa slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Oni smatraju da je razlog tome činjenica da je gonjenje usredsređeno na kaznu, a ne na prevenciju ili pravni lijek.

“

Možda zato što nema diskriminacije, ili zato što žene nisu svjesne da određeni način postupanja predstavlja diskriminaciju, ili zato što postoji strah od određenih posljedica ukoliko lice prijavi diskriminatorno postupanje.

Predstavnik tužilaštva o tome zašto u radnim izvještajima nema slučajeva rodno zasnovane diskriminacije

Oni takođe smatraju da mnoge žrtve ne pribjegavaju dozvoljenim pravnim kanalima jer imaju strah od posljedica. Lica koja su predmet diskriminacije nastoje da postignu sporazum sa licem ili institucijom koja vrši diskriminaciju.

Sudovi

U crnogorskom pravosudnom sistemu, sudovi nisu podijeljeni prema vrsti predmeta kojima se bave. Sudovi su podijeljeni hijerarhijski prema težini kazne koja se izriče za određeno djelo. Pred osnovnim sudovima rješavaju se krivični i građanski predmeti. Ukoliko se za određeno djelo izriče ozbiljnija kazna, predmeti idu pravo na viši sud, koji u drugom slučaju postupa po žalbi. Time su osnovni sudovi prije svih nadležni za slučajeve rodno zasnovane diskriminacije. U skladu sa članom 24 Zakona o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatornim postupanjem organa, drugog pravnog ili fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom. Postupak se pokreće tužbom. Tužba se predaje u roku od 90 dana od dana kada je lice postalo svjesno diskriminatornog postupanja. Ukoliko tuženi dokaže da postoji vjerovatnoća da je tuženi počinio diskriminaciju, teret dokazivanja prelazi na tuženog.

Predstavnici osnovnih sudova smatraju da lica koja su predmet rodno zasnovane diskriminacije treba bez odlaganja da preduzmu odgovarajuću pravnu radnju i tuže počinioce. Naglasili su da su odluke suda obavezujuće, za razliku od recimo preporuka Ombudsmana, koje nemaju obavezujući karakter.

Predstavnici osnovnih sudova smatraju da zakonodavni okvir u potpunosti štiti i žene i muškarce. Istakli su da se ovi zakoni primjenjuju na samo na državne organe, već i na privatni sektor. Takođe, oni smatraju da je velika prednost to što ljudi u slučajevima diskriminacije mogu da traže pravdu pred sudovima. Oni pominju brojne usvojene zakone koji garantuju zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije. Moglo bi se reći da se oni fokusiraju na postojanje normativnog okvira, prije nego na proces sprovođenja ovih zakona. Ovo mišljenje potvrđuju i advokati koji su bili među ispitanicima. U dijelu preporuka, smatraju da bi zakonodavni okvir mogao biti precizniji. Takođe naglašavaju da direktna primjena međunarodnih pravnih instrumenata trenutno ne funkcioniše kako treba. Oni vjeruju da treba uložiti dodatne napore i omogućiti finansijske i administrativne kapacitete koji su potrebni za uspješniju implementaciju međunarodnih zakonskih odredbi i standarda. Oni smatraju da državne institucije nemaju dovoljno dobru saradnju i da sudije treba intenzivno da se obučavaju u oblasti izricanja kazni za diskriminatorno postupanje, u skladu sa međunarodnim standardima i praksom Evropskog suda za ljudska prava. Iako su, kako kažu, već pohađali takve obuke, tvrde da im je potrebno dodatno obučavanje.

Među sudijama – ispitanicima bilo je i onih koji nisu čuli za konkretne slučajeve rodno zasnovane diskriminacije u prethodnih deset godina. Navode da žene često odlučuju da ne podnesu tužbu usljed brojnih razloga, uključujući i nepoznavanje svojih prava; ili ne vjeruju da takav postupak može da donese odgovarajuće rezultate; plaše se počinioca; ne poznaju zakon, prije svega u pogledu procedura. Međutim, druge sudije su navele jedan broj primjera sa kojima su se sretale u praksi. Ovi predmeti potvrđuju da je veoma teško dokazati da je zaista došlo do rodno zasnovane diskriminacije. Iz tog razloga, u mnogim slučajevima, lica koja su pretrpjela diskriminaciju ne dočekaju pravdu.

“

Recimo u jednom slučaju, žena je imala ugovor na određeno vrijeme od 30 dana, koji je stalno obnavljan sve dok nije ostala u drugom stanju. Nakon toga je poslodavac prestao da obnavlja ugovor, što u pravnom smislu nije predstavljalo diskriminaciju, iako je bilo očigledno da je kompanija zloupotrijebila pravila.

-Sudija koji je učestvovao u intervjuu, o jednom svom predmetu

Ne postoji zvanična statistika o predmetima rodno zasnovane diskriminacije koji su rješavani pred sudom. Kada je sudu upućen zahtjev za dostavljanje zvaničnih informacija, sud je odgovorio da bi za potrebe takve statistike bilo neophodno pregledati sudske registre, otvoriti svaki slučaj koji se odnosi na radne sporove, i posebno izdvojiti one slučajeve koji su pokrenuti tužbom ženskog lica. Budući da sud na godišnjem nivou ima veliki broj parnica, od kojih mnogi uključuju radne sporove, kako se navodi u zvaničnom odgovoru, bilo je praktično nemoguće dostaviti potrebne informacije.

Viši sud je, kako se navodi, u periodu od 2008. do 2019. godine imao 30 predmeta koji se odnose na diskriminaciju, koji uključuju 34 lica. U svojstvu tužioca su u najvećem broju slučajeva bile žene (18). Od 16 zaključenih predmeta, šest odluka je doneseno u korist tužitelja. U četiri od ovih šest slučajeva, tužitelji su bili ženska lica. U jednom predmetu gdje je tužitelj bila žena, strane su odlučile da riješe spor mirnim putem. Međutim, nema informacija o tome koliko je ovih slučajeva uključivalo rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada. Sudovi za prekršaje su imali tri predmeta koja se odnose na član 30 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu. U jednom predmetu, odluka je donesena u korist tužitelja, dok su preostala dva obustavljena jer je tuženi prihvatio odgovornost. Nema informacija o rodu uključenih strana.

Odsjek za inspekciju rada i Odsjek za inspekciju turizma

Odsjek za inspekciju rada je nadležan da postupa u predmetima rodno zasnovane diskriminacije. Odsjek za inspekciju turizma bavi se isključivo nepravilnostima koje se odnose na turizam, što povremeno uključuje i rad u oblasti turizma. U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, inspektor može privremeno da odloži izvršenje akta ukoliko utvrdi postojanje diskriminacije u oblasti rada, zapošljavanja, zaštite na radu, zdravstvene zaštite, obrazovanja, građevinarstva, saobraćaja i turizma. Izvršenje rješenja se odlaže do donošenja pravosnažne odluke suda.

Inspektori koji su bili među ispitanicima naveli su nekoliko primjera predmeta koje su sretali u praksi. Na primjer, 2013. godine žena je prijavila da je diskriminisana u pogledu načina na koji je raskinut njen ugovor. Odsjek za inspekciju rada nije mogao da interveniše, jer je odluka

o raskidu već bila konačna i stoga nije mogla biti "privremeno obustavljena". Tužiteljki su sugerisali da pravdu traži pred sudom. U drugom primjeru, iz 2014. godine, žena je prijavila diskriminatorско postupanje u pogledu načina na koji su organizovane njene smjene, tako da su joj bili uskraćeni slobodni dani. Na zahtjev Odsjeka za inspekciju rada poslodavac je izdao pisanu odluku o rasporedu radnog vremena, na osnovu kojeg su svi zaposleni imali isti status. Ostalo je nejasno da li je u pitanju bila diskriminacija po osnovu roda.

Tokom 2015. godine, Odsjeku za inspekciju rada podnijete su četiri žalbe (tri od strane ženskog lica i jedna od strane muškog lica) koje su se odnosile na situaciju u kojoj su lica bila preraspoređena na drugo radno mjesto i plata im je bila umanjena, sa lošijim uslovima rada i nepovoljnim rasporedom radnog vremena. Tokom 2016, podnijete su još četiri žalbe (tri od strane ženskog lica i jedna od strane muškog lica) koje su se odnosile na kršenje prava zaposlenih na izvršavanje radnih zadataka koji su predviđeni ugovorom, nakon što su proglašeni tehnološkim viškom.

Samo u jednom slučaju je Odsjek za inspekciju rada konstatovao postojanje nepravilnosti; i u tom slučaju podnosilac žalbe je bio muškarac. Tokom 2017, podnijeto je 17 žalbi (devet od strane muškaraca i osam od strane žena), uključujući i šest žalbi koje su se odnosile na kršenje prava na radu. Nepravilnosti su identifikovane samo u jednom slučaju, i tu je podnosilac žalbe bio muškarac. Iz ovih slučajeva je očigledno da inspekcija obično ne ulazi u razloge diskriminatorског postupanja. Ukoliko je prepoznato nejednako postupanje, inspekcija odlaže izvršenje do konačne sudske presude.

Predstavnici drugih institucija tvrde da Odsjek za inspekciju rijetko postupi u predmetima rodno zasnovane diskriminacije. S druge strane, inspektori se žale da im se ne prijavljuju slučajevi sumnje na diskriminaciju. Naglasili su da imaju službu za pravnu pomoć koja je na raspolaganju i koja može da ukaže službenicima na koji način da prijave diskriminaciju Odsjeku za inspekciju, sudu ili Ombudsmanu. Predstavnici Odsjeka za inspekciju su se takođe žalili da u pravnom smislu oni nemaju potrebne nadležnosti u dijelu rodno zasnovane diskriminacije. Oni navode da ukoliko identifikuju takav slučaj, jedina stvar koju mogu da preuzmu jeste da obustave izvršenje diskriminatorног postupanja sve dok sud ne donese odluku u datom predmetu.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova nastoji da nađe mirno rješenje za radne sporove, bez uključivanja suda. Budući da su ovi postupci fleksibilniji, brži i jeftiniji, oni su istovremeno i efikasniji. Od osnivanja Agencije u septembru 2010. godine, Agencija je dobila 36 izvještaja koji se odnose na zabranu mobinga, od kojih su 14 izvještaja podnijele žene, a 22 muškarci. Od mogućih slučajeva diskriminacije na radu, do sada su imali samo slučajeve mobinga, a ovo pitanje je uređeno posebnim zakonom³⁹. Budući da nisu imali slučajeve rodno zasnovane diskriminacije, predstavnici Agencije nisu mogli da navedu mnogo primjera.

“

U našem društvu niko ne želi da prijavi diskriminaciju. Treba razvijati svijest građana o tome šta je diskriminacija i na koji način se prijavljuje. Zlostavljanje je veoma prisutno na radnom mjestu iako se ne prijavljuje.

Predstavnik Agencije

³⁹ Ranije je pitanje mobinga bilo uređeno Zakonom o zabrani diskriminacije, međutim od 2012 ovo pitanje uređeno je posebnim zakonom – Zakonom o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu.

Arbitri koji rade u Agenciji prošli su veliki broj obuka, međutim ove obuke se nisu odnosile na rodno zasnovanu diskriminaciju.

Predstavnici Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ukazali su da među službenicima i zaposlenima treba razvijati svijest o diskriminaciji. Po njihovom mišljenju upravo ta neinformisanost jeste razlog zašto ljudi često ostaju nezaštićeni u praksi, iako postoje raspoloživi mehanizmi.

Odbor za rodnu ravnopravnost u Skupštini Crne Gore

Skupštinski Odbor za rodnu ravnopravnost razmatra zakonodavni okvir sa stanovišta rodne ravnopravnosti i daje preporuke članovima Parlamenta. Odbor čini 8 poslanika iz različitih političkih partija. Tokom dva razgovora sa članovima Odbora, saopšteno je da je do sada mnogo urađeno u oblasti rodne ravnopravnosti. Zadovoljni su zakonodavstvom koje štiti prava žena na radnom mjestu, i mada bi bilo poželjno da kazne za nepoštovanje zakona budu strožije. Smatraju da bi fokus ubuduće trebalo da bude na sprovođenju zakona.

Članovi Odbora su pohađali brojne obuke o pitanjima iz rodne ravnopravnosti, uključujući i ona koja su u vezi sa diskriminacijom. Naglasili su da je skoro formirana Ženska politička mreža (ŽPM), koja uključuje političarke iz raznih partija. Ova mreža djeluje izvan partijskih okvira u cilju unapređenja položaja žena u crnogorskom društvu, a prije svega u cilju osnaživanja žena za preuzimanje aktivnijih uloga u procesu odlučivanja. Međutim, ŽPM do sada nije bila uključena u oblast rodno zasnovane diskriminacije.

Članovi Odbora za rodnu ravnopravnost koji su učestvovali u ovom istraživanju smatraju da u predstojećem periodu akcenat ne treba da bude na kvalitetu zakonodavstva već na praćenju njegove implementacije. Takođe, smatraju da kod žena treba razvijati svijest o njihovim pravima i mogućnostima. Ističu da žene često ne znaju koja su njihova zakonska prava i šta mogu da zahtijevaju. Što se tiče samih zakona, smatraju da njima treba predvidjeti strožije kazne za kršenje propisa o zabrani diskriminacije. Kao primjer navode činjenicu da je poslodavac dužan da pruži jednake mogućnosti za usavršavanje na radnom mjestu, ali da nisu predviđene kazne u slučajevima kada poslodavac suprotno postupa. U dijelu koji se odnosi na porodijsko bolovanje oca, predstavnici Odbora smatraju da je u zakonima sve besprekorno regulisano. Posebno ističu da su do danas 432 muškarca iskoristila ovo pravo.

Odbor sam po sebi predstavlja značajan podsticaj svim naporima za zaštitu rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Međutim, budući da je u pitanju politička institucija, koja se sastoji od predstavnika više partija, on obično ne može da prevaziđe politički kontekst i da se aktivnije angažuje u pravcu zaštite rodne ravnopravnosti. Isto važi i za ŽPN. I mada je ova inicijativa prevazilaženja partijskih razlika u cilju borbe za rodnu ravnopravnost zaista značajna, ova mreža još uvijek nije stabilna. Jedna od posljedica takve situacije jeste zanemarivanje nekih značajnih pitanja o kojima partije imaju oprečna mišljenja (npr. kontroverzni Zakon o majkama).

Ombudsman – Zaštitnik ljudskih prava i sloboda

Kancelarija Ombudsmana treba na lokalnom nivou da bude krajnja instanca u procesu zaštite ljudskih prava. Nakon što lice iscrpi sve zakonske mogućnosti, može da podnese zahtjev kancelariji Ombudsmana. U dijelu koji se odnosi baš na diskriminaciju, građani su pozvani da traže

podršku Zaštitnika, koji može da zaštiti njihova prava. U skladu sa članom 21 Zakona o zabrani diskriminacije⁴⁰, Zaštitnik je nadležan da:

- postupa po pritužbama zbog diskriminatornog postupanja pravnog i fizičkog lica, i preduzima mjere i radnje za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminisanog lica, ako nije pokrenut sudski postupak;
- podnosiocu/teljki pritužbe koji/a smatra da je diskriminisan/a od strane pravnog ili fizičkog lica daje potrebna obavještenja o njegovim/njenim pravima i obavezama, kao i mogućnostima sudske i druge zaštite;
- sprovodi postupak mirenja lica koje smatra da je diskriminirano, uz njegov pristanak, i pravnog ili fizičkog lica, na koje se odnosi pritužba zbog diskriminacije, uz mogućnost vansudskog poravnanja, u skladu sa zakonom koji reguliše pitanja medijacije;
- upozorava javnost na pojavu težih oblika diskriminacije;
- vodi posebnu evidenciju o podnijetim pritužbama u vezi sa diskriminacijom;
- prikuplja i analizira podatke o slučajevima diskriminacije;
- preduzima aktivnosti radi promocije jednakosti;

U skladu sa članom 22⁴¹, svako ko smatra da je diskriminisan aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica, može se obratiti pritužbom Zaštitniku/ci. Postupak uključuje obavješćavanje lica koje podnosi zahtjev za zaštitu o njegovim/njenim pravima, i pripremu zvanične žalbe. Kada su prikupljene sve informacije relevantne za predmet, Zaštitnik šalje zahtjev licu ili instituciji povodom koje se dostavlja žalba, i zahtijeva njihov odgovor. Kada dobije odgovor, Zaštitnik priprema izvještaj u kojem daje svoje mišljenje o predmetu. Mišljenje Zaštitnika, međutim, nije pravno obavezujuće, i stoga njegova primjena zavisi isključivo od volje institucija.

Predstavnici kancelarije Zaštitnika imaju veliko znanje od rodno zasnovanoj diskriminaciji. Konstatuju da, izuzev razlike između muškaraca i žena, crnogorsko zakonodavstvo ne prepoznaje druge razlike u rodnom identitu. Predstavnici ove institucije saopštili su da su pohađali nekoliko obuka o rodno zasnovanoj diskriminaciji, i stoga smatraju da su veoma kvalifikovani da postupaju žalbi. Neka posebna statistika u pogledu broja predmeta kojima se bavila kancelarija Zaštitnika u prethodnih 10 godina nije bila na raspolaganju. Međutim, predstavnici kancelarije su predstavili svoja iskustva. Najveći broj predstavljenih slučajeva odnosio se na ugovore zaključene na određeno vrijeme koje poslodavci nisu produžili nakon što je zaposlena ostala u drugom stanju. Međutim, priroda ugovora na određeno vrijeme ne ostavlja Zaštitniku mnogo mogućnosti da djeluje. Prema iskustvu Zaštitnika, većina lica koja su predmet diskriminacije, uključujući i diskriminaciju na radu, jesu ženska lica. Predstavnici drugih institucija vjeruju da zaštitnik može značajno da utiče u slučaju diskriminatornog postupanja. Takođe primjećuju da je kancelarija Zaštitnika vremenom dobila na značaju. Predstavnici institucija na sjeveru Crne Gore smatraju da Zaštitnik i tamo treba da ima svoju kancelariju, i da bi njegova aktivnost u tom slučaju bila još djelotvornija. Predstavnici kancelarije Zaštitnika se žale da većinu svog radnog vremena provode

⁴⁰ Zakon o zaštiti od diskriminacije, član 21

⁴¹ Zakon o zabrani diskriminacije, član 22

objašnjavajući građanima pojedinih o njihovim pravima. Jedan od ispitanika objašnjava: "Ne možete neobrazovanom klijentu objasniti da situacija društvene nejednakosti iz ugla zakona ne predstavlja diskriminaciju". Zbog

“ Ne možete objasniti neobrazovanom klijentu da situacija društvene nejednakosti iz perspektive zakona ne predstavlja diskriminaciju.

- Predstavnik kancelarije Zaštitnika

ovakve neinformisanosti do kancelarije dolaze predmeti koji nisu dio njene nadležnosti.

Drugi problem sa kojim se susreću predstavnici kancelarije Zaštitnika jeste postupak dokazivanja diskriminatornog postupanja u okviru državnog organa. Štaviše, oni smatraju da je zbog nedostatka elektoronske baze podataka, koja bi uključivala sve institucije nadležne za implementaciju zakonodavstva o zabrani diskriminacije, teško pratiti ove slučajeve i ocijeniti njihovu zastupljenost. Budući da je kancelarija Zaštitnika odgovorna za statistiku koja se odnosi na diskriminaciju, nedostatak ovih podataka im veoma otežava rad.

Predstavnici kancelarije su veoma informisani o svojoj ulozi u pogledu rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu. Takođe su veoma obučeni i informisani o pitanjima roda (vidjeti gore primjer o zakonu koji prepoznaje samo dva roda). Međutim, usljed slabog izvještavanja, koje je uslovljeno nepoznavanjem uloge Zaštitnika, i nerazvijene prakse upravljanja podacima veoma je teško procijeniti kako je kancelarija Zaštitnika postupala u ovim predmetima rodno zasnovane diskriminacije u Crnoj Gori.

Privredna komora

Privredna komora jeste organizacija koja zastupa interese privatnog privrednog sektora. Oni imaju Odbor za žensko preduzetništvo, koji nastoji da podstakne veće učešće žena u oblasti privrede. Međutim, kako i sami tvrde, nikada se nisu bavili pitanjem rodno zasnovane diskriminacije.

Predstavnici Privredne komore smatraju da imamo prilično dobar zakonodavni okvir u dijelu zaštite od diskriminacije. Protive se bilo kakvim odredbama koje bi žene stavljale u povoljniji položaj prilikom zapošljavanja. Ne odobravaju sistem koji bi zahtijevao određenu kvotu u pogledu muškaraca i žena, jer smatraju da žene treba da zasluže bolje pozicije. Međutim, ističu da žene treba da imaju jednake mogućnosti. Predstavnik Privredne komore sa kojim smo razgovarali ističe da je crnogorsko društvo veoma tradicionalno i da je žena "uvijek dobrodošla kao prvi saradnik, ali ne i da učestvuje u procesu donošenja odluka."

“ Crnogorsko društvo je veoma tradicionalno, žena je uvijek dobrodošla kao prvi saradnik, ali ne i da učestvuje u procesu donošenja odluka

Predstavnik Privredne komore

Predstavnici Privredne komore smatraju da problem treba rješavati u okviru institucija, drugim riječima, lica koja se osjećaju diskriminisano prije svega treba da pokušaju da riješe problem sa svojim poslodavcem. Ovakvo sagledavanje pitanja povoljnijeg položaja, kao i insistiranje na rješavanju problema "u kući" ukazuje na koji način uloga rodova i važeće norme utiču na položaj žena u oblasti rada.

Sindikati

U Crnoj Gori postoje dva osnovna sindikata: Savez sindikata i Unija slobodnih sindikata. Zakon ne prepoznaje predstavnike ovih unija kao direktne aktere prilikom procesuiranja slučajeva diskriminacije. Međutim, oni su često posrednici između građana koji su predmet diskriminacije i zvaničnih institucija.



Ključni problem kod zaštite od rodno zasnovane diskriminacije jeste činjenica da ju je teško dokazati. Stoga sudovi i druge uključene institucije moraju da razviju odgovarajući senzibilitet koji potreban za rješavanje ovakvih slučajeva.

Predstavnik jedne unije sindikata

Na pitanje da i sami daju primjere iz svoje prakse, pomenuli su primjere u kojima su se žene žalile da nemaju istu zaradu kao i njihove kolege muškarci, iako obavljaju iste zadatke. U drugom primjeru, jednoj službenici je raskinut ugovor o radu uoči porođaja. Nakon intervencije sindikata, poslodavac je povukao ovu odluku. Predstavnik jedne unije naveo je primjer koji se često sreće u praksi, a to je da su žene često izmještene po povratku sa porodijskog odsustva, što je protivno zakonu i međunarodnim standardima. Predstavnici obje unije vjeruju da lice koje je žrtva diskriminacije treba da zatraži pomoć. Oni navode da službenici u tim situacijama treba da se obrate predstavnicima sindikata, budući da ovo često povlači dug i zamoran proces. Žrtvama diskriminacije je potrebna pomoć kako bi ostale istrajne u ovom postupku, što često nije lako, prije svega imajući u vidu različite vrste pritisaka sa kojima se suočavaju, uključujući i psihološki pritisak. Takvu vrstu pomoći može da im pruži sindikat.

Kad je riječ o načinu na koji javnost doživljava sindikate, o tome govori podatak onaj istraživanja, prema kojem 38% ispitanika vjeruje da sindikati mogu da zastupaju njihove interese. Dodatnih 31% ispitanika je izjavilo da nema sindikata koji mogu da zastupaju njihove interese i 31% je izjavilo da ne zna. Međutim, od ukupnog broja zaposlenih ispitanika, 55% je izjavilo da pripadaju sindikatu, dok 45% ne pripada. Od onih koji su članovi sindikata 4% smatra da sindikat veoma uspješno zastupa njihove interese, 16% smatra da ih sindikat dobro zastupa, 34% smatra da ih zastupa donekle dobro, 26% je izjavilo da ih zastupa slabo i 19% smatra da ih sindikat veoma slabo zastupa.

Stoga, i mada sindikati mogu da odigraju značajnu ulogu u pružanju zaštite i podrške radnicima koji su na radnom mjestu bili žrtve rodno zasnovane diskriminacije, ovi rezultati ukazuju da slaba informisanost o radu sindikata, kao i nizak nivo povjerenja u njihov rad, može da uslovi da će im se veoma mali broj ljudi obratiti u ovim slučajevima.

Nevladine organizacije (Organizacije civilnog društva)

Nevladine organizacije koje su bile među ispitanicima saopštile su da su im u nekoliko navrata prijavljivani slučajevi rodno zasnovane diskriminacije. Međutim, mali je broj ovih organizacija kojima je rodno zasnovana diskriminacija, a naročito ona koja se javlja na radnom mjestu, uža specijalnost. Po njihovom iskustvu, problem nije u zakonodavstvu, prije svega zato što je usklađeno sa EU standardima. Oni smatraju da je problem u implementaciji zakona, kao i u

neinformisanosti građana o njihovim pravima, strahu, kao i u činjenici da privatne kompanije krše pravila, i zato ne snose nikakve posljedice. Oni tvrde da ljudi nemaju povjerenja u institucije i stoga se obraćaju ovim organizacijama za pomoć u zaštiti prava.

Jedna od organizacija koje su bile među ispitanicima bavi se LGBTQIA+ licima. Oni su predstavili nekoliko slučajeva diskriminacije koji su njima prijavljeni. U jednom primjeru, žena je trpjela uznemiravanje svog šefa zato što je lezbejka. Neprestano joj je ponavljao kako mašta o seksualnom odnosu sa njom. Bila je prinuđena da da otkaz. U drugom primjeru, jedan muškarac je otpušten zato što je homoseksualac. U oba slučaja, žrtve su odbile da slučaj prijave institucijama. U jednom slučaju razlog je bio strah da neće moći da nađu zaposlenje u budućnosti, a u drugom, razlog je bio sram. Predstavnici NVO primijetili su da im građani češće prijavljuju i diskriminaciju po drugom osnovu, kao što je diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti ili zdravstvenog stanja. Rekli su da je Romima teško, gotovo nemoguće da nađu zaposlenje, bez obzira na nivo obrazovanja. Takođe, predstavili su primjere ljudi sa različitim sposobnostima koji su bili žrtve diskriminacije na radnom mjestu.

Nevladine organizacije naglasile su da ne postoji zvanična statistika o slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Takođe, naglašavaju i činjenicu da ne postoji jedinstvena baza podataka i statistika koja se odnosi na slučajeve diskriminacije – koliko slučajeva, ko je žrtva, odnos između žrtve i počinioca, trajanje slučaja, itd. Pored toga, sagovornici iz OCD smatraju i da gotovo da se ne izvještava o slučajevima diskriminacije u Crnoj Gori i da je bez toga nemoguće planirati primjenu djelotvornih mjera za borbu protiv diskriminacije.

Nevladine organizacije imaju pozitivno mišljenje o važećem zakonodavstvu, ali kritikuju njegovu implementaciju. Pripadnik jedne organizacije navodi da se u najvećem broju situacija, slučaj završi izvinjenjem koje počinilac uputi žrtvi. Oni takođe smatraju da institucije nemaju dovoljno kapaciteta za primjenu zakonodavstva. Predstavnik druge organizacije kritikuje činjenicu da crnogorsko zakonodavstvo prepoznaje, pa time i štiti samo dva roda, dok transrodne osobe nisu uopšte zaštićene. Ostale organizacije smatraju da Zakon o rodnoj ravnopravnosti treba da bude jasniji i samim tim da se dosljednije sprovodi.

Iako nema mnogo NVO koje su uključene u proces pružanja zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, mnoge od njih pružaju besplatnu pravnu pomoć i savjetovanje. Takođe, kao što je naglasio jedan od ispitanika, one mogu da upotrijebe svoj javni uticaj kako bi natjerali institucije da predanije izvršavaju svoje dužnosti.

Zaključak

Iako su mnogi predstavnici relevantnih institucija pokazali znanje i razumijevanje rodno zasnovane diskriminacije, ovo ipak nije slučaj sa svima. Neki od njih su eksplicitno izjavili da imaju potrebu za dodatnim treninzima, a neki su na posredan način pokazali da ne razumiju ovaj problem. Stoga su potrebne dodatne obuke koje bi uključile sve relevantne institucije, a prije svega one koje zastupaju radnike, i time bi se mogao prevazići ovaj problem.

Kada je riječ o načinu na koji oni doživljavaju ovaj problem, većina smatra da je zakonodavni okvir u potpunosti adekvatan. Međutim, naglašavaju da problem nastaje kada treba dokazati diskriminaciju i sprovesti norme. Čini se da bi aktivniji pristup institucija u rješavanju ovog problema mogao da doprinese njegovom otklanjanju. Osobe koje su prijavile slučajeve diskriminacije, po rezultatima našeg istraživanja, u velikom broju slučajeva navode da su predstavnici institucija bili spremni da ih saslušaju, ali da nisu mogli da im pomognu. Takođe, istraživanje je pokazalo i nedostatak povjerenja u institucije i u njihovu sposobnost da pomognu diskriminiranim osobama. Stoga bi zajednička kampanja koja ukazuje na pozitivne primjere mogla da doprinese rješavanju problema.

PREPORUKE

Za Vladu Crne Gore

- Značajno povećati ljudske, tehničke i finansijske resurse koji su opredijeljeni za implementaciju zakonodavstva o rodnoj ravnopravnosti i zabrani diskriminacije po osnovu pola i roda; izvršiti procjenu uticaja različitih aktivnosti za unapređenja kapaciteta, i na osnovu ishoda ove procjene, preduzeti odgovarajuće mjere za unapređenje efikasnosti. Takve mjere treba da uključe razmjenu informacija, uključujući i saradnju sa Zaštitnikom, i treba da budu usmjerene ka široj javnosti kod koje treba razvijati svijest o pristupu pravdi i o pravnim lijekovima koji su im na raspolaganju za naknadu štete i obeštećenja.
- Osnažiti mehanizme odgovornosti za dostizanje rodne ravnopravnosti i omogućiti sprovođenje sistematske procjene nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.
- Postaviti vremenski definisane ciljeve u državnim i lokalnim akcionim planovima i procijeniti uticaj tih planova na osnovu postavljenih ciljeva.
- Omogućiti sredstva i stvoriti klimu koja je pogodna za rad organizacija civilnog društva koje su uključene u aktivnosti borbe protiv diskriminacije na radu;

Za Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

- Unaprijediti i standardizovati postupak prikupljanja i upotrebe podataka koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju, na način koji će i nakon nekog vremena dozvoliti uporednu analizu. Isto treba primijeniti i na druge institucije koje moraju da izvještavaju Ministarstvu/Odjeljenju za poslove rodne ravnopravnosti.
- Unaprijediti postupak informisanja javnosti o zabrani rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu, kao i o postupku zaštite, o pravu na jednakost, i na taj način podsticati žene da se bore za svoja prava.
- Osigurati nezavisni i dosljedni postupak evaluacije implementacije postojećeg zakonodavnog okvira i strateških dokumenata.
- Organizovati kontinuirane, specijalizovane i rodno osjetljive obuke za predstavnike nadležnih institucija, koje uz zakonske procedure mogu da omoguće razumijevanje problema rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu.
- Održavati saradnju i podržavati organizacije civilnog društva koje su uključene u aktivnosti borbe protiv rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu.

Za zakonodavni okvir

- Izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije tako da uključi i definiciju i opseg diskriminacije po osnovu roda.
- Identifikovati diskriminaciju po osnovu pola kao poseban oblik diskriminacije i predvidjeti odgovarajuće kazne.

- Izmijeniti i dopuniti Zakon o radu, tako da sadrži odredbe koje predviđaju da se vrijeme provedeno na trudničkom i porodijskom bolovanju uračunava u ukupno trajanje ugovora na određeno vrijeme, i na taj način omogućiti da se ugovori na određeno vrijeme prevedu u ugovore na neodređeno.
- Izmijeniti Zakon o radu tako da sadrži odredbe koje predviđaju da je nejednaka zarada vrsta diskriminacije po osnovu roda i predvidjeti odgovarajuće kazne za poslodavce koji prekrše načela jednake zarade za jednak rad.
- Revidirati posebne mjere zaštite koje su predviđene Zakonom o radu, kako bi se omogućilo uklanjanje diskriminatornih elemenata.
- Izmijeniti i dopuniti Zakon o radu, tako da sadrži odredbe koje definišu najmanji obavezan broj dana porodijskog odsustva za oca, čime će se uspostaviti bolja ravnoteža roditeljske odgovornosti.

Za Zaštitnika ljudskih prava i sloboda

- Unaprijediti i standardizovati postupak prikupljanja i upotrebe podataka koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju, na način koji će i nakon nekog vremena dozvoliti uporednu analizu.
- Potrebno je napraviti standardnu klasifikaciju tipova diskriminacije, i u skladu sa njom obračunavati prijavljene slučajeve. Ista klasifikacija treba da se primjenjuje i na druge institucije koje podnose izvještaje kancelariji Zaštitnika (policija, sudovi, tužilaštvo, itd.).
- Statistika treba da sadrži i podatak o rodu počinioca i žrtve i o tome treba izvještavati.
- Omogućiti standardizovano praćenje statistike koja se odnosi na diskriminaciju, a u pogledu nekoliko faktora i demografskih razlika, kao što su: starosna dob i rod, sposobnost i rod, etnička pripadnost i rod.
- Promovisati uspješne primjere zaštite od rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu kako bi se unaprijedilo i povratilo povjerenje u institucije, a što će podsticati građane da prijavljuju rodno zasnovanu diskriminaciju.
- Koordinirati rad sa organizacijama koje se bave ženskim pravima, drugim organizacijama civilnog društva i drugim relevantnim institucijama i medijima, kako bi se sproveda efektivna, ciljana informativna kampanja koja će brojne gupe građana informisati o njihovim pravima u slučaju rodno zasnovane diskriminacije, kao i kako i kada da zatraže pomoć Zaštitnika.
- Preduzeti dodatne napore za aktivnosti koje će biti usmjerene ka građanima koji su nedovoljno informisani o svojim pravima u slučaju rodno zasnovane diskriminacije i straha od osвете, uključujući i proaktivno postupanje za potrebe osnaživanja žrtve za prijavljivanje diskriminacije.

Za policiju

- Obezbijediti sistem koji će pružati podršku žrtvama koje prijavljuju slučajeve rodno zasnovane diskriminacije, i upućivati ih na dalje postupanje, i time preduprijediti eventualno povlačenje žalbe.
- Uključiti se u kampanju informisanja građana o rodno zasnovanoj diskriminaciji kako bi se osnaživalo povjerenje građana u mehanizme zaštite.

Za tužilaštvo

- Promovisati uspješne primjere zaštite od rodno zasnovane diskriminacije kako bi se osnažilo povjerenje građana u institucije koje pružaju zaštitu od diskriminacije. Koordinirati rad sa drugim institucijama koje su uključene u sistem zaštite.
- Uključiti se u kampanju protiv rodno zasnovane diskriminacije i na taj način snažiti povjerenje građana u mehanizme zaštite.

Za sudove

- Nastaviti sa organizacijom programa obrazovanja i obuka za sudije o implementaciji važećih međunarodnih instrumenata, prije svega EU propisa koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju.
- Unaprijediti sistem elektronske obrade predmeta, uključujući i klasifikovanje podataka po osnovu roda u odnosu na vrstu prijavljenih slučajeva, i na taj način omogućiti usješnije praćenje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.
- Uključiti se u kampanju o rodno zasnovanoj diskriminaciji i na taj način osnažiti povjerenje građana u mehanizme zaštite.

Za Odsjek za inspekciju rada

- Zakonskim putem pružiti Odsjeku za inspekciju rada veće nadležnosti u postupanju kod slučajeva diskriminacije.
- Obučiti inspektore da proaktivno djeluju i upućuju žrtve na odgovarajuće institucije koje im mogu pomoći da zaštite svoja prava.

Za sindikate

- Preduzeti dodatne napore za aktivnosti koje će biti usmjerene ka građanima koji su nedovoljno informisani o svojim pravima u slučaju rodno zasnovane diskriminacije i straha od osвете, uključujući i proaktivno postupanje za potrebe osnaživanja žrtve za prijavljivanje diskriminacije.
- Sprovesti efektivnu kampanju kako bi radnike informisali o zakonodavnom okviru koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju i rad. Sarađivati sa iskusnim organizacijama civilnog društva kako bi se postigli još efektniji rezultati, naročito targetirati zaposlena lica ženskog pola.
- Uz odgovarajući pristup i sa posebnim senzibilitetom, pružati pravnu pomoć licima koja namjeravaju da prijave diskriminaciju.
- Posebnu pažnju obratiti na diskriminaciju po više osnova: starosna dob i rod, sposobnost i rod, etnička pripadnost i rod, seksualnost i rod.
- Neophodne su politike protiv rodno zasnovane diskriminacije i one koje garantuju jednake mogućnosti, i njih treba primjenjivati.
- Organizovati obuke za sve predstavnike sindikata o relevantnom zakonodavnom okviru koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju na radnom mjestu.

- Preduzeti informativne kampanje koje će razvijati svijest građana i njihovo razumijevanje i povjerenje u sindikate, i dati im informacije o tome na koji način sindikati mogu da pruže podršku građanima koji su bili diskriminirani na radnom mjestu.
- Predvidjeti učešće žena u sindikatima na svim nivoima, i direktno targetirati veći broj žena koje će postati aktivni članovi sindikata, sarađivati sa iskusnim organizacijama civilnog društva u planiranju djelotvornog učinka kampanje.

Za nevladine organizacije (Organizacije civilnog društva)

- Ohrabrivati sva lica, naročito žene, da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju; osnaživati žrtve da procesuiraju slučajeve.
- Posebnu pažnju obratiti na diskriminaciju po više osnova: starosna dobi, rod, sposobnost i rod, etnička pripadnost i rod, seksualnost i rod.
- Uz odgovarajući pristup i sa posebnim senzibilitetom, pružati pravnu pomoć licima koja namjeravaju da prijave diskriminaciju
- Sarađivati sa ostalim nevladinim organizacijama koje su uključene u aktivnosti borbe protiv diskriminacije, ujediniti napore zarad veće efikasnosti, djelotvornosti i organizovane upotrebe ograničenih resursa; postaviti zajedničku strategiju sa podijeljenim dužnostima u borbi protiv rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu; redovno dijeliti informacije, i razmjenjivati najbolje prakse.
- Organizovati informativnu kampanju kroz koju je potrebno razvijati svijest i muškaraca i žena o rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada, o relevantnim institucijama i procedurama za ostvarivanje prava u slučaju diskriminatornog postupanja.
- Naročito targetirati osobe iz manjinskih etničkih grupa, LGBTQI+ osobe i osobe sa različitim nivoom sposobnosti i pružiti im informacije o njihovim pravima; podržati ih u prijavljivanju slučajeva i traženju pravde u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije.

Za Privrednu komoru

- Organizovati obuke o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radnim mjestu za članove Privredne komore.
- Uključiti se u kampanju o rodno zasnovanoj diskriminaciji kako bi se osnažilo povjerenje javnosti u mehanizme zaštite.
- Organizovati kampanje za poslodavce kroz koje ih treba informisati o prirodi diskriminatornog postupanja i promovisati nediskriminatorsko postupanje.
- Kod poslodavaca razvijati svijest o diskriminatornoj prirodi ugovora na određeno vrijeme i podsticati ih da ne koriste ovu vrstu ugovora kako bi izbjegli kršenje propisa o zabrani diskriminacije.

BIBLIOGRAFIJA

Pravni dokumenti

Ustav Crne Gore: <http://www.skupstina.me/index.php/en/ustav-crne-gore>.

Krivični zakonik, Službeni list Crne Gore br. 40/08, izmjene i dopune 25/10, 32/11, 64/11, 40/13, 56/13, 42/15, 58/15, 44/17, 49/18)

Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između EU i Crne Gore o usklađivanju nacionalnog zakonodavstva sa zakonodavstvom Zajednice ,
<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2011566%202007%20INIT>

Zakon o radu, Službeni list Crne Gore br. 49/08, izmjene i dopune 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14, 4/18.

Zakon o državnim službenicima i namještenicima. Službeni list Crne Gore br. 02/18.

Zakon o rdnjoj ravnopravnosti, Službeni list Crne Gore br. 73/10, izmjene i dopune 40/11, 35/15.

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova, Službeni list Crne Gore br. 16/07, izmjene i dopune 53/11, 42/15, i 55/16.

Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni list Crne Gore br. 46/10, izmjene i dopune 40/11, 18/14, 42/17.

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu, Službeni list Crne Gore br. 30/12, izmjene i dopune 54/16.

Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti, Službeni list Crne Gore br. 27/13, izmjene i dopune 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/17, 31/17, 42/17, 50/17)

Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda (Ombudsman), Službeni list Crne Gore br. 42/11, izmjene i dopune 32/14, and 21/17.

Cjelokupan spisak konvencija Savjeta Evrope kojima je Crna Gora pristupila kada je postala članica, odjeljak 19.1 (Konvencije),<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=11457&Lang=EN>.

Cjelokupan spisak konvencija Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala ,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102734

Cjelokupan spisak UN sporazuma o ljudskim pravima koje je Crna Gora ratifikovala, UN kancelarija visokog komesara za ljudska prava:
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=116&Lang=EN.

Izvještaji

Evropska komisija, Izvještaj o napretku, Evropska komisija, 2016

CEDAW Zaključni komentari na drugi periodični izvještaj za Crnu Goru, jul 2017;

NVO izvještaj o primjeni konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) u Crnoj Gori, objavio Centar za ženska prava, izvještaj podniet za 67. sjednicu CEDAW Komiteta 3-21. jul 2017. str. 28-34. dostupan onlajn na sljedećem linku:

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MNE/INT_CEDAW_NGO_MNE_27715_E.pdf

Evropski pokret u Crnoj Gori, Rodna ravnopravnost i lična primanja i prihodi i javne politike, Podgorica, 2011, link: [https://emim.org/images/publikacije/GPIG_publikacija CG_FINAL.pdf](https://emim.org/images/publikacije/GPIG_publikacija	CG_FINAL.pdf)

Fondacija za razvoj ekonomske nauke, Gender pay gap in the Western Balkan countries: evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia, Beograd, 2013, link:

<http://www.fren.org.rs/sites/default/files/Gender%20pay%20gap%20in%20the%20Western%20balkan%20countries.pdf>;

Građanska alijansa, Diskriminacija prilikom zapošljavanja u Crnoj Gori, Podgorica, link:

<http://gamn.org/images/docs/cg/OSCE-Izvjestaj-2016.pdf>

Građanska alijansa, Istraživanje diskriminacije po osnovu pola i starosti prilikom zapošljavanja, Podgorica, 2015, link: http://gamn.org/images/docs/cg/Istrazivanje-diskriminacije-po-osnovu_pola-i-starosti.pdf;

UNDP, Prevazilaženje razlika: pregled rezultata UNDP-a o rodnoj ravnopravnosti u Evropi i CIS, link: <http://www.me.undp.org/content/montenegro/en/home/publications.html>;

UNDP, Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka – Neformalni rad od izazova do rješenja, Podgorica, 2016, link:

http://www.me.undp.org/content/dam/montenegro/docs/publications/NHDR/NHDR2016/Crna%20Gora_Nacionalni%20izvjestaj%20o%20razvoju%20po%20mjeri%20covjeka%202016_Neformalni%20rad_Sazetak.pdf

Unija poslodavaca Crne Gore, Žene u menadžmentu u Crnoj Gori, Podgorica, 2017, link:

<http://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/izvjestaj-zene-u-menadzmentu-u-crnoj-gori>;

Zaštitnik ljudskih prava i Sloboda, Izvještaj o radu za 2017. godinu, Podgorica, 2018

Zavod za statistiku Monstat, Žene i muškarci u Crnoj Gori, Podgorica, 2016

Zavod za statistiku Monstat, Anketa o radnoj snazi, Podgorica, 2017.

Priručnici

Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO), Vodič kroz društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu rada i ženama u zajednici, 2012, Podgorica link:

<http://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/crnvo-vodic-kroz-drustvenu-odgovornost-preduzeća-prema-zaposlenim-zenama-zenama-na-trzistu-i-zenama-u-zajednici>

Evropski pokret u Crnoj Gori, Socio-ekonomski položaj žena u Crnoj Gori, Podgorica, 2012, link:

https://www.emim.org/images/publikacije/socio-ekonomski_položaj_zena_u_crnoj_gori.pdf

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Diskriminacija žena na radnom mjestu – priručnik za potrebe inspekcije rada, Podgorica, 2010, link:

<file:///C:/Users/Bojan/Downloads/Diskriminacija%20zena%20na%20radnom%20mjestu.pdf>;

Savjet Evrope, Zabrana diskriminacije u oblasti zapošljavanja u Crnoj Gori u svijetlu sudske prakse Evropskog suda za ljudska prava i suda pravde EU, 2016, link: <http://www.antidiskriminacija.me/izvjestaji/Zabrana%20diskriminacije%20u%20oblasti%20zaposljavanja.pdf>

UNDP, Žensko preduzetništvo u Crnoj Gori, Podgorica, 2011. godine; link: <http://www.gendermontenegro.com/documents/395/istrazivanje-zensko-preduzetnistvo-u-crnoj-gori2011.pdf>

Unija poslodavaca Crne Gore, Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, link: <http://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/pomirenje-poslovnih-i-porodicnih-obaveza-i-rodna-ravnopravnost>;

Unija poslodavaca Crne Gore, Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori – pravni okvir, Podgorica, 2014, link: <http://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/promocija-jednakosti-i-prevencija-diskriminacije-na-rad-u-crnoj-gori-pravni-okvir>

Unija poslodavaca Crne Gore, Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori – vodeći principi, Podgorica, 2014, link: <http://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/promocija-jednakosti-i-prevencija-diskriminacije-na-rad-u-vodeci-principi>

Unija poslodavaca Crne Gore, Više žena u menadžmentu – ključ uspjeha poslovanja – vodič za kompanije, Podgorica, 2017, link - <http://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/vise-zena-u-menadzmentu-kljuc-uspjesnog-poslovanja>

Strateški planovi i dokumenta

Komisija za Evropski parlament, Evropski savjet, Evropski ekonomski i socijalni odbor i odbor regiona sec (2010) 1079 sec (2010) 108 – Saopštenje: Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010 do 2015, Brussels, 2010, link: http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_STRATEGIJA%20ZA%20RAVNOPRAVNOST%20ZENA%20I%20MUSKARACA%20OD%202010_1.pdf

Vlada Crne Gore: Ministarstvo odbrane, Akcioni plan za primjenu rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija: žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2017-2018.), Podgorica, 2017, link: <file:///C:/Users/Bojan/Downloads/AKCIONI%20PLAN%20ZA%20PRIMJENU%20REZOLUCIJE%201325.pdf>

Vlada Crne Gore: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR) 2013-2017, 2013, link: <http://www.un.org.me/Library/Gender-Equality/2%20Plan%20aktivnosti%20za%20postizanje%20rodne%20ravnopravnosti%202013-2017.pdf>

Vlada Crne Gore: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PARPP) 2017-2021 sa programom sporvođenja za 2017-2018, Podgorica, 2017, link: [file:///C:/Users/Bojan/Downloads/PAPRR%202017%20-%202021%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Bojan/Downloads/PAPRR%202017%20-%202021%20(3).pdf)

Vlada Crne Gore, Predlog strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori, link: <http://www.gov.me/biblioteka/strategije?query=unapre%u0111enje%20za%u0161tite&sortDirection=desc>

ANEKSI

Aneks 1. Metodologija

Ovaj aneks sadrži bliže pojedinosti o metodologiji istraživanja. U cilju odgovarajućeg pristupa pitanjima koja su predstavljena u uvodu, ovo istraživanje obuhvata kombinovane metode, uključujući analizu relevantnog zakonodavnog okvira, pregled literature, pregled postojećih institucionalnih podataka o slučajevima diskriminacije, polustrukturirane intervju sa predstavnicima institucija koji su imali za cilj da ocijene njihovo znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada, kao i njihovu informisanost i iskustva; kao i anonimno onlajn anketiranje žena i muškaraca. Ovaj odjeljak obuhvata bliže pojedinosti o svakoj od ovih metoda istraživanja.

Ključni pojmovi i razgraničavanje

Predmet ovog istraživanja jeste rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada. Ono nije usmjereno na rodno zasnovanu diskriminaciju koja se pojavljuje izvan radnog mjesta. Ključni termini istraživanja su definisani i korišćeni kako slijedi. "Diskriminacija" podrazumijeva svaki vid diskriminacije, kako je definisano zakonom. Pojam "rad" korišćen je češće nego "zaposlenje" kako bi obuhvatio i oblike neplaćenog i neregistrovanog rada. "Rod" uključuje sve vrste ispoljavanja roda i rodne identitete, uključujući ali bez ograničenja na: žene, muškarce, rodnu neprilagođenost, rodnu fluidnost i interseksulane osobe. Time je rodno zasnovana diskriminacija definisana tako da uključuje diskriminaciju koja nastaje upravo po osnovu roda neke osobe.

Analiza zakonodavnog okvira

Poglavlje *Analiza zakonodavnog okvira* ispituje i ocjenjuje važeće zakonodavstvo u Crnoj Gori koje se odnosi na zabranu diskriminacije, uključujući i bilo kakve nedostatke u procesu usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa pravnom tekovinom EU (Acquis Communautaire), a prije svega tekovinom u dijelu koji se tiče rodne ravnopravnosti ('Gender Equality Acquis'). Poglavlje takođe nastoji da identifikuje relevantne institucije, njihove uloge i odgovornosti. Ono uključuje i analizu međunarodnih zakona, sporazuma, konvencija, državnih ustava, nacionalnih zakona i podzakonskih akata/politika. Teme koje su razmatrane uključuju: Kako se definiše diskriminacija? Koje mjere zaštite od diskriminacije postoje? Koji se mehanizmi uspostavljeni za borbu protiv diskriminacije ili njeno prevazilaženje? Koje se metode za prijavljivanje diskriminacije? Kakve praznine postoje u zakonodavnom okviru? Koje su relevantne institucije i kakve su njihove odgovornosti?

Pregled literature

Pregled literature odnosi se na sve raspoložive izvore podataka o rodno zasnovanoj diskriminaciji, tako da je izvještaj zasnovan na postojećim informacijama i kako bi se izbjegla preplitanja sa drugim istraživanjima. Ono uključuje i analizu korišćenih metoda istraživanja i vremenske okvire.

Prikupljanje podataka

Tim koji je radio na istraživanju nastojao je da prikupi relevantne podatke koji se odnose na diskriminaciju na radnom mjestu, predstavljene po rodovima, za period 2008-2017. godine, iz Osnovnog suda u Podgorici, policije, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, kancelarije

Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, Uprave za inspekcijske poslove. Ovo je podrazumijevalo i upućivanje zahtjeva ovim institucijama za dostavljanje podataka.

Anketa

Tim koji je radio na istraživanju nasojao je da prikupi podatke od različitih profila muškaraca i žena, odnosno informacije o njihovom poznavanju zakonodavstva o zabrani diskriminacije, ličnim iskustvima sa diskriminacijom, da li su takvi slučajevi prijavljeni i zašto su odlučili da ne prijave diskriminaciju ako je do nje došlo. Centar za ženska prava je sarađivao sa partnerskim organizacijama u regionu, prije svega sa organizacijom Reactor Research in Action (Makedonija), kako bi napravili onlajn anketu uz upotrebu LimeSurvey. Ova anketa je uspješno promovisana, putem društvenih mreža, bustovanjem postova na Facebook-u i putem imejla. Anketa je bila otvorena od 1. novembra do 3. decembra. Za demografske podatke o ispitanicima, vidjeti Aneks 2, a za vrstu alata koji je korišćen za anketiranje vidjeti Aneks 3.

Intervjui

Intervjuisana su ukupno 42 predstavnika relevantnih institucija kroz polustrukturirane intervjuje, kroz koje je trebalo ocijeniti njihovo znanje, informisanost i iskustva o rodno zasnovanoj diskriminaciji i radu. Ovi intervjui su organizovani u osnovnim sudovima u Baru, Bijelom Polju, Beranama, Cetinju, Danilovgradu, Kotoru, Nikšiću, Podgorici, Plavu i Pljevaljima. Projektni tim je takođe intervjuisao predstavnike Odsjeka za inspekciju rada, Odsjeka za inspekciju turizma, policije, kancelarije Zaštitnika, Advokatske komore, Osnovnog državnog tužilaštva, skupštinskog Odbora za rodnu ravnopravnost i Agencije za mirno rješavanje radnih sporova. Na kraju su intervjuisani i predstavnici organizacija civilnog društva, Saveza sindikata Crne Gore, Unije slobodnih sindikata, Centra za građansko obrazovanje, Građanske alijanse, Instituta Alternativa, Juventasa, Centra za razvoj NVO i Akcije za ljudska prava.

Analiza podataka

Tim koji je radio na istraživanju kodirao je kvalitativne podatke koji su prikupljeni na osnovu intervjua u okviru kodiranog dokumenta, po pitanjima koja su korišćena u istraživanju, kako bi identifikovali trendove i razlike koje se ponavljaju. Najmanje dvije osobe su učestvovala u kodiranju svakog intervjua, ka triangulaciji istraživača. Reactor je upotrebom SPSS izvršio statističku analizu podataka koji su dobijeni istraživanjem, ovaj postupak su pratili/nadgledali istraživači iz Centra. Kako bi optimizirali upotrebu prikupljenih podataka, podaci za svako pojedinačno pitanje su obrađeni i predstavljeni. Time se broj slučajeva koji nedostaju razlikuju za svaku varijablu i povećavao se sa pitanjima koja su postavljana u drugom dijelu istraživanja. Broj odgovora ('n') prijavljuje se u prezentaciji rezultata. Svaka konstatacija koja uključuje pojam "značajan" u odnosu na nalaze ankete ukazuje na statističku provjeru sa nivoom pouzdanosti $\alpha = 0.05$. Međutim, potrebno je uzeti u obzir ograničenja predstavljena u sljedećem odjeljku.

Ograničenja

Tim je smatrao da troškovi anketiranja uzorka na nivou države prevazilaze koristi koji koje ova vrsta uzorka nudi u pogledu mogućnosti uopštavanja rezultata. Stoga je morao da nađe ravnotežu između troškova i kvaliteta, i da izabere odgovarajući način uzorkovanja. Ukoliko se dobro reklamiraju, onlajn istraživanja mogu da budu efikasno sredstvo za kvalitativno razumijevanje izazova koji se dovode u vezu sa slučajevima diskriminacije. Tim istraživača je smatrao da je prepoznavanje i kvalitativno razumijevanje slučajeva diskriminacije značajnije od identifikovanja samog stepena/nivoa diskriminacije. Štaviše, tim je smatrao da bi nedovoljno prijavljivanje diskriminacije bilo veoma prisutno i u anketi domaćinstava, imajući u vidu

pretpostavku da šira javnost ima nejasnu predstavu o tome šta čini rodno zasnovanu diskriminaciju. Nadalje, tim istraživača je smatrao da potpuna anonimnost koju dozvoljavaju onlajn ankete može da ohrabri ljude da prijavljuju svoja iskustva bez straha od neželjenih posljedica, naročito imajući u vidu osjetljivost ove teme. Ipak, ove metodološki izbori uslovljavaju određena ograničenja u odnosu na rezultate istraživanja.

Najprije, budući da nije korišćen slučajni uzorak, ovi rezultati se ne mogu posmatrati kao uopšteni rezultati koji se odnose na cijelu populaciju. Statističko zaključivanje podrazumijeva uopštavanje nalaza, sa uzorka na ukupnu populaciju, obično kroz ispitivanje statističke važnosti. Budući da je u istraživanju korišćen neprobabilistički uzorak i da je statističko zaključivanje zasnovano na dogovoru za p vrijednost probabilistički uzorak, rezultati koji se pominju kao "statistički značajni" treba da se tumače kao sugestivni, prije nego kao konačni, i ni u kom slučaju kao rezultati koji se mogu uopštavati. Statističke provjere su korišćene kao heuristike za potrebe razlikovanja "dovoljno velikih" razlika ili korelacija na koje bi tim istraživača mogao da da svoje komentare.

Na drugom mjestu, ono što je takođe u vezi sa pomenutim, budući da je korišćen prigodni uzorak, u demografskom smislu on nije reprezentativan za stanovništvo Crne Gore. Stoga, prijavljeni procenti nisu odraz prisutnosti ovog fenomena među ukupnim stanovništvom Crne Gore; i varijabilnost uzorkovanih iskustava može biti ograničena.

Sve varijable su unakrsno prikazivane u tabelama zajedno sa rodom, ne samo zato što je ovo ključna varijabla, već i zato što uzorak nije uravnotežen u pogledu roda. Na uzorku osoba koje su popunile 90% ankete, utvrđeno je da je bilo dva puta više žena. Ovo znači da je raspodjela odgovora u uzorku zasnovana najvećim dijelom na odgovorima ženskih osoba. Takva neravnoteža može da ograniči mogućnost posmatranja rodno zasnovanih razlika. Međutim, tamo gdje je to indikativno, utvrđeni odnosi (tj. rodne razlike) bili su predmet tumačenja, ali zaključci ostaju ograničeni u pogledu stepena uopštavanja.

Validnost

Tim istraživača je nastojao da unaprijedi validnost rezultata kroz triangulaciju izvora podataka (npr. građani, institucije, orgnizacije civilnog društva, statistika), metoda i istraživača. Više eksperata izvršilo je stručnu provjeru rezultata kako bi eventualno identifikovali potencijalne greške u izvještaju, prije njegove konačne verzije. Takve mjere doprinose valjanosti rezultata.

Aneks 2. Demografski podaci o uzorku anketnog istraživanja

Ukupno 627 lica je popunilo anketu u cjelosti (preko 90% pitanja), dok je dodatnih 995 lica samo dijelom popunilo ovu anketu. Ova analiza oslanja se na podatke iz 627 formulara koji su popunjeni u cjelosti. U tabeli niže predstavljena je struktura ispitanika na osnovu pojedinačnih kriterijuma i roda. Međutim, treba napomenuti da bilo kakav unakrsni prikaz nije od statističkog značaja.

	Svi	Žene	Muškarci
	100% (N=627)	90.9% (N=570)	9.1% (N=57)
Starosna dob			
18-29	30.2	29.5	37.5
30-39	35.1	35.8	28.6
40-49	25.3	25.1	26.8
50-59	7.6	7.8	5.4
60-65	1.8	1.8	1.8
	100% (N=609)	100% (N=553)	100% (N=56)
Etnička pripadnost			
Albanci	1.2	1.18	1.9
Srbi	21.3	20.39	30.2
Bošnjaci	2.7	2.55	3.8
Crnogorci	70.7	71.37	64.2
Hrvati	0.7	0.78	0.0
Makedonci	0.2	0.20	0.0
Aškali	0.2	0.20	0.0
Egipćani	0.2	0.20	0.0
Mađari	0.2	0.20	0.0
Slovaci	0.4	0.39	0.0
Grci	0.2	0.20	0.0
Muslimani	2.1	2.35	0.0
	100% (N=563)	100% (N=510)	100% (N=53)
Obrazovanje			

Osnovno ili neoptpuno osnovno obrazovanje	0.8	0.9	0.0
Srednja škola	24.1	24.2	22.8
Strično obrazovanje	1.1	1.1	1.8
Visoko stručno obrazovanje	6.5	6.3	8.8
Osnovne studije	42.7	43.7	33.3
Stepen magistra	22.5	21.6	31.6
Doktorske studije	2.2	2.3	1.8
	100% (N=627)	100% (N=570)	100% (N=57)
Invaliditet/onesposobljenost			
Sa invaliditetom	5.4 (N=34)	5.3	7
Bez invaliditeta	94.6	94.7	93
	100% (N=627)	100% (N=570)	100% (N=57)
Radnopravni status			
Zaposleni na puno radno vrijeme	71.1	71	71.9
Zaposleni na pola radnog vremena	6.1	6	7
Samostalni preduzetnik	3.2	3	5.3
Nezaposlen, traži posao	13.3	13.6	10.5
Nezaposlen, ne traži posao	1.8	1.9	0.0
Nezaposlen, još uvijek u program učenja	3.9	3.7	5.3
Neplaćeni rad	0.6	0.7	0.0
	100% (N=623)	100% (N=566)	100% (N=57)
Sektor rada			
Privatni sektor	42.4	41.4	51.1
Vlada	39.6	40.2	34
Državna preduzeća	7.9	8.3	4.3
Lokalne organizacije civilnog društva	8.1	8.6	4.3
Međunarodne organizacije civilnog društva	0.9	0.7	2.1

Ostala međunarodna tijela	1.1	0.7	4.3
	100% (N=467)	100% (N=420)	100% (N=47)

Annex 3. Primjer vodiča za intervju

Intervju vodič Odsjek za inspekciju rada

1. Kod intervju:
2. Ime onog ko intervjuje:
3. Datum:
4. Početak intervju:
5. Završetak intervju:
6. Lokacija (grad):
7. Ime:
8. Naziv:
9. E-mail:
10. Broj telefona:

Uvod:

Zdravo, moje ime je _____ i ja sam ovdje u ime Centra za ženska prava.

Hvala Vam što ste pristali da budete intervjuisani i time budete dio ovog istraživanja.

(Pročitajte obrazac za pristanak, sigurnosni pristanak, i ostavite sadržajnu formu sa ispitanikom).

Demografija:

11. Godina rođenja:
12. Koliko dugo radite na ovoj poziciji (godina, mjeseci)?

Znanje o temi:

13. Prvo, možete li mi reći kako Vi lično definišete diskriminaciju? (RQIV.3.1.)
14. Koje tipove ponašanja, na primjer, biste okarakterisali da su povezani sa diskriminacijom po polu? (RQ4.3)
15. Prema Vašem mišljenju I stečenom iskustvu, u kojoj mjeri je pravni okvir koji reguliše diskriminaciju kompletan ili nekompletan? (RQI.1, I.2) Molimo Vas objasnite.
16. U kojoj mjeri pravni okvir nudi zaštitu ako se diskriminacija dogodi zbog pola osobe, misleći na to zato što je neko žena ili muškarac? (RQI.1, I.2, IV.3.2.)
17. Prema Vašem mišljenju, koji uticaj ima institucija Ombudsmana u vezi sa diskriminacijom koja se dešava na radu po osnovi pola? (RQIV.5)

Stavovi i percepcije

18. Uopšteno govoreći, šta Vaše kolege (uključujući i druge institucije koje imaju mandat da se bave ovom temom) misle o diskriminaciji žena na radu? (RQIV.5)
19. Ako žena misli da je ona diskriminisana na poslu samo zato što je žena, šta bi trebalo da uradi? (RQIV.3)

Obuke znanje o diskriminaciji zasnovanoj na polu:

20. Koje vrste obuka ste imali a povezane su sa diskriminacijom baziranom na tome da li je neko žena ili muškarac? (kada je bio posljednji trening, na koju temu, od strane koga je organizovan) (RQIV.3.1.)

Pravo i implementacija:

21. Šta mislite u kojoj mjeri se Zakon o radu implementira u praksi, u vezi sa određenim odredbama koje pogađaju više žene? (porodlijsko i trudničko odsustvo, jednaka zarada, dojenje)
22. Šta mislite u kojoj mjeri se Zakon o zabrani diskriminacije implementira na tržištu rada?
23. U kojoj mjeri se Zakon o rodnoj ravnopravnosti implementira na tržištu rada?
24. Drugi komentari na ovo pitanje.

Prijavljeni slučajevi diskriminacije zasnovani na polu:

(Istraživač sluša svaki potencijalni nedostatak savjesnosti, znanja, stavova)

25. Možete li mi reći o slučajevima sa kojim ste se suočili?
 - 25.1. Ako jeste, koliko ih je približno? (RQII.1)
 - 25.2. Kog pola je bila osoba koja je doživjela diskriminaciju? (žena, muškarac, oboje) (RQII.2.)
 - 25.3. Kog pola je bio navodni počinitelj? (RQII.3)
 - 25.4. Da li ste primijetili da se diskriminacija češće događa ljudima po bilo kojoj osnovi i sljedećih grupa: etnicitet, seksualnost, godine, spodobnosti, geografska pripadnost. Molim Vas objasnite (RQII.4)
 - 25.5. Da li ste ikada vidjeli slučaj u kom je bila prisutna dvostruka diskriminacija, na primjer, bazirana i na polu i na invaliditetu, ili polu i etnicitetu?
 - 25.6. Sa kojim tipom diskriminacije ste se sreli? Možete li mi objasniti slučaj? (RQII.5.)
 - 25.7. Po Vašem mišljenju i iskustvu, kako ostale institucije tretiraju osobu koja je bila diskriminisana? Možete li mi reci neki specifičan primjer? Određenu instituciju? (RQIV.7)
26. Koliko istraga je vođeno na osnovu žalbi koje su podnijeli zaposleni?
27. Koji koraci su preduzeti?
28. Da li je preduzeta bilo koja disciplinska mjera?
29. ko jeste, koja je?
30. Šta je bio najveći izazov?
31. Po Vašem mišljenju, koji uticaj ima institucija Ombudsmana, u vezi sa diskriminacijom na radu po osnovi pola? Molimo Vas objasnite. (RQIV.8)
32. Koja je trenutna praksa prikupljanja i upravljanja podacima koji su vezani sa slučajevima diskriminacije po osnovu pola u Vašoj instituciji?
 - 32.1. Koje su prednosti i slabosti u praksi prikupljanja podataka vezanih za prijavljivanje ovih slučajeva?
33. Imate li neku drugi komentar ili stav koji biste voljeli da dodate?
34. Bilješke istraživača (refleksivnost)

Aneks 4. Anketa

ANKETA O DISKRIMINACIJI NA RADNOM MJESTU

Hvala Vam na učešću u ovoj značajnoj anketi, čiji je cilj da se utvrde načini za uspješniju borbu protiv diskriminacije na radu i u vezi s radom. Vaša mišljenja i iskustva pomoći će nam da osmislimo akcije koje mogu doprinijeti sprječavanju diskriminacije, kao i efikasnijem ostvarivanju pravde u slučaju diskriminacije. Popunjavanje ankete traje oko xx minuta. Svi Vaši odgovori biće povjerljivi. Niko neće znati Vaš identitet.

Ako imate bilo kakvih pitanja ili nedoumica u vezi sa anketom, molimo Vas da kontaktirate: [...]. Klikom na dugme „u redu” pristajete na učešće u ovom važnom istraživanju. Hvala Vam!

OPŠTE INFORMACIJE

U kom gradu/mjestu trenutno živite ili provodite najviše vremena? _____

Kog ste roda?

Žena
Muškarac
Drugo

Koje godine ste rođeni? _____

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

Albanskoj
Srpskoj
Bošnjačkoj
Crnogorskoj
Hrvatskoj
Makedonskoj
Romskoj
Aškalijskoj
Egipćanskoj
Goranskoj
Turskoj
Mađarskoj
Slovačkoj
Vlaškoj
Grčkoj
Drugoj (molimo vas da napišete) _____

Koja je najviša škola koju ste završili?

Osnovna ili nezavršena osnovna škola
Srednja škola

Viša škola
Osnovne akademske studije
Master
Doktorske studije

Koje je Vaše trenutno bračno stanje?

Neudata/neoženjen
Vjeren/a
Udata/oženjen
Razveden/a
U vanbračnoj zajednici
Udovac/udovica

Da li smatrate da imate invaliditet?

Da
Ne

INFORMACIJE O ZAPOSLENJU

Koji je Vaš trenutni radni status?

Zaposlen/a, puno radno vrijeme
Zaposlen/a, nepuno radno vrijeme
Samozaposlen/a
Nezaposlen/a, tražim posao
Nezaposlen/a, ne tražim posao
Nezaposlen/a, i dalje se školujem
Zvanično nezaposlen/a, ali obavljam neplaćene poslove van kuće, kao što su poljoprivreda, briga o domaćim životinjama i sl., ili sam u penziji
Drugo (napišite) _____

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

Bio/la sam nezaposlen/a i nisam tražio/la posao
Bio/la sam nezaposlen/a i tražio/la sam posao
Bio/la sam zaposlen/a na nepuno radno vrijeme
Bio/la sam zaposlen/a na puno radno vrijeme
Pohađao/la sam školu/studije
Bio/la sam samozaposlen/a
Radio/la sam neplaćeno poljoprivredne radove ili za porodično preduzeće

Gdje radite? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće ili poljoprivredne poslove)
Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet i dr)
Javno preduzeće u javnom sektoru
Lokalna organizacija civilnog društva
Međunarodna organizacija civilnog društva
Neko drugo međunarodno tijelo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i sl)

U kojoj oblasti radite?

Administrativne i pomoćne usluge
Smještaj i usluge hrane (hotel, restoran)
Poljoprivreda, šumarstvo ili ribarstvo
Umjetnost i zabava
Civilno društvo, aktivizam za ljudska prava
Konstrukcija
Obrazovanje
Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija
Zdravstvo
Informisanje i komunikacije, uključujući medije
Izrada obuće i odjeće
Prerađivačka industrija
Vađenje ruda i kamena
Policija, vojska, bezbjednost
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti
Javna uprava ili upravljanje
Nekretnine
Popravka motornih vozila i motocikala
Istraživanje
Socijalni rad
Prevoz i skladištenje
Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, uklanjanje otpada
Trgovina na veliko i malo (prodavnice i sl.)
Drugo (napišite)_____

Koliko dugo radite na trenutnom radnom mjestu?

Četiri mjeseca ili manje
5-8 mjeseci
9-12 mjeseci
1-3 godina
4-10 godina
11+ godina

Koji opis najviše odgovara Vašem trenutnom radnom mjestu?

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

VAŠE MIŠLJENJE

Ako biste bili izloženi diskriminaciji, da li biste znali kome to zvanično da prijavite?

Da
Ne

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

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

Da

Ne

Ne znam

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

poslodavcu/ki

Inspektoratu za rad

Instituciji ombudsmena

Policiji

Nikome

Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE

Imamo nekoliko pitanja o Vašim iskustvima kada je riječ o procesu zapošljavanja.

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

Nijednom

Jednom

2-5 puta

Više od 5 puta

Ne znam tačno

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

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

Molimo Vas objasnite.

Da li se u prethodnih 10 godina desilo da niste, po vašem mišljenju, dobili posao zbog:

	Da	Ne
Toga što ste žena		
Toga što ste u drugom stanju		

Toga što imate djecu		
Toga što ste rekli da planirate da imate djece		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		

	Da	Ne
Toga što ste muškarac		
Toga što očekujete rođenje djeteta		
Toga što imate djecu		
Toga što ste rekli da planirate da imate djece		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		

OBUKA I UNAPREĐENJE

Postavićemo Vam sada nekoliko pitanja o mogućnostima za obuku i unapređenje. Sva pitanja, ukoliko nije drugačije naznačeno, odnose se na period od 2008. godine do danas.

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

Da, sve/i zaposlene/i imaju jednake mogućnosti

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

Kod nekih poslodavaca/ki da, kod drugih ne

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

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

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije

Ličnih preferencija poslodavca/ke

Vaših godina

Ne znam

Nije mi se desilo ništa od navedenog

Drugo (molimo vas da napišete):

USLOVI RADA

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

Da

Ne

Mislite li da vam je zbog posla ugroženo zdravlje ili bezbjednost?

Da

Ne

SINDIKATI

Da li u Vašoj zemlji postoje sindikati koji bi mogli da zastupaju Vaše interese?

Da
Ne

Da li ste član/ica nekog sindikata?

Da
Ne

Koliko dobro, prema Vašem mišljenju, sindikati zastupaju Vaše interese?

Veoma dobro
Dobro
Ni dobro ni loše
Loše
Veoma loše

TRUDNOĆA I PORODILJSKO ODSUSTVO

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

Da
Ne

Da li Vam se desilo da ne dobijate zaradu ili naknadu zarade za vrijeme porodiljskog odsustva?

Da
Ne

Da li ste se vratili na isto radno mjesto nakon posljednjeg porodiljskog odsustva?

Da
Ne
Još uvijek sam na porodiljskom odsustvu

Zašto niste? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nisam više željela da radim
Našla sam novi posao
Poslodavac/ka je raskinuo/la radni odnos sa mnom / otpustio/la me je
Istekao mi je ugovor dok sam bila na porodiljskom odsustvu
Poslodavac/ka je odlučio/la da umjesto mene zaposli moju zamjenu
Nemam nikoga ko bi mogao da brine o djeci, a takve usluge su preskupe da bih ih platila
Nisam mogla da nađem posao
Zbog bolesti ili povrede
Drugi razlog (molimo vas da napišete koji)_____

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

Da
Ne

Kada ste se vratili na posao, imali ste:

Više odgovornosti
Manje odgovornosti
Iste odgovornosti kao i ranije

Plata Vam je bila:

Veća
Manja
Ista

Radno vreme Vam je bilo:

Duže
Kraće
Isto kao i ranije

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

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

ODSUSTVO OCA ZBOG ROĐENJA DJETETA

Da li bi Vam poslodavac/ka dao/la odsustvo zbog rođenja djeteta?

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

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

Da
Ne

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

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

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

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

Da
Ne

UGOVORI I PLATA

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

Da

Ne

Da li trenutno imate ugovor?

Da

Ne

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

Tri mjeseca ili manje

4-6 mjeseci

7-12 mjeseci

1-3 godine

4 ili više godina

Neodređeno

Na Vašem radnom mjestu, ko ima tendenciju da ima duže ugovore?

Žene

Muškarci

Jednako je za oba pola

Nije primjenljivo (samo muškarci ili samo žene rade u radnom orkuženju)

Ne znam

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

Da

Ne

U prosjeku, koliko sati radite u jednoj nedelji?

1-20

21-40

41-60

Više od 61h

Trenutno, kolika je Vaša zarada koju primate svakog mjeseca. (neto u eurima)

Manje ili do 129

130 – 170

171 - 200

201-300

301-400

401-500

501-800

801 i više

Da li Vaš poslodavac prijavljuje državnim organima stvarni iznos plate koju primate?

Da

Ne, moj poslodavac prijavljuje nešto drugo

Ne znam

Da li Vas je poslodavac ikada pitao da vratite dio od Vaše plate?

Da

Ne

Obično koje su naknade za Vaš prekovremeni rad?

Ne dobijam ništa dodatno (izuzev moje redovne zarade)

Plaćen sam za prekovremeni rad u istom stepenu kolika je moja prosječna zarada

Plaćen sam za prekovremeni rad sa većom stopom od moje uobičajne plate

Dobijam slobodno vrijeme

Ostalo (molimo Vas napišite)

Nije primljenljivo (nikad ne radim prekovremeno)

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MESTU

Pravljenje seksualni gestova, šala, ili zvukova;

Slanje mailova ili tekstualnih poruka seksualne konotacije (uključujući i vrijeme nakon posla)

Dodirivanje dijelova tijela drugih radnika (grudi, ruke, itd) kada je to nepotrebno.

Kolega ili nadređeni predlaže da imate seks sa njim/njom.

Kolega ili nadređeni prisiljavaju nekoga da ima seks sa njim/njom.

Da, to mi se desilo više puta.

Da, to mi se desilo jednom.

Ne, to mi se nikada nije desilo

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

Žene

Muškarci

I žene i muškarci

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

Na nižem od Vas

Na istom kao i Vi

Na višem od Vas

Da li ste nekada pričali s nekim o tome?

Da

Ne

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

Nikome

Prijatelj/ica, poznanik/ca
Član porodice
Kolega/inica
Moj/a menadžer/ka
Policija
Vjersko lice
Osoba zvanično zadužena za takve prijave na mom radnom mjestu
Neko drugi (molimo da napišete kome): _____

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

Bilo me je sramota
Bojao/la sam se da ne ostanem bez posla
Nisam želio/la
Mislim da to treba sam/a da riješim
Drugo (molimo Vas da napišete): _____

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

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

Da
Ne

Ako nijeste

Da li imate bilo kakve priče, komentare ili primjere koje biste željeli da podijelite, uključujući i slučajeve diskriminacije koje su se dogodile nekom koga poznajete. Molimo Vas navedite detalje.

Ako jeste

Da li biste mogli da detaljno opišete Vaše iskustvo (ili iskustva) s diskriminacijom na radnom mestu od 2008. do danas? Bićemo Vam duboko zahvalni za svaku informaciju koju podijelite s nama. Vaš identitet će ostati anoniman.

U kom sektoru ste radili kada se to desilo?

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće i poljoprivredne poslove)
Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet i dr)
Lokalna organizacija civilnog društva
Međunarodna organizacija civilnog društva
Neko drugo međunarodno tijelo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i sl)

S kojim institucijama ste bili u kontaktu u vezi sa tim što Vam se desilo? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nijedna
Inspekcija rada
Policija

Sud
Tužilaštvo
Agencija za mirno rješavanje radnih sporova
Drugo (molimo Vas da napišete)_____

Šta se dogodilo kada ste prijavili diskriminaciju nadležnom organu?

Nisu me saslušali
Saslušali su me, ali su rekli da ništa ne mogu da urade
Saslušali su me i pokušali da mi pomognu
Bili su vrlo predusretljivi i pomogli su mi da podnesem tužbu
Drugo (molimo Vas da napišete)_____

Da li ste nekada bili dio sudskog postupka u vezi s diskriminacijom na radnom mjestu?

Da
Ne

PRAĆENJE

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

Da
Ne

Molimo Vas da napišete Vašu imejl-adresu i broj telefona, kako bismo mogle da vas kontaktiramo. Ovi podaci će biti strogo poverljivi.

Telefon:
Imejl:

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

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