



ISTRAŽIVANJE DISKRIMINACIJE PO OSNOVU POLA I STAROSTI PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA

Decembar 2015.

Građanska alijansa, Crna Gora
Decembar 2015. godine

Za izdavača
Boris Raonić

Koordinator programa
Milan Radović

Tim na izradi izvještaja
Milan Radović
Zoran Vujičić
Edin Koljenović
Boris Raonić
Ivana Drakić

Lektura
Jelena Ristović

Prelom
Zoran Zola Vujačić

Izradu ovog izvještaja podržao je OSCE. Stavovi izneseni u ovom izvještaju predstavljaju stavove Građanske alijanse i ne moraju odražavati mišljenje donatora koji je podržao projekat.

Sadržaj

I Uvod

II Pravni standardi

III Prethodna istraživanja i informacije

IV Rezultati anketnog ispitivanja nevladinih organizacija, sindikata i poslodavaca

IV Rezultati analize sadržaja oglasa na portalu Zavoda za zapošljavanje i u dnevnim novinama

V Zaključci i preporuke

I UVOD

Izveštaj koji je pred vama predstavlja nastavak istraživanja i aktivnosti koje Građanska alijansa (GA) realizuje u cilju otkrivanja, prevencije i zaštite od diskriminacije. Istraživanje je realizovano u periodu od 1. novembra do 25. decembra 2015. godine.

Cilj istraživanja bio je da utvrdi stepen diskriminacije po osnovu pola i starosti prilikom zapošljavanja, kao i najčešći pojavni oblici i obrasci dešavanja ove vrste diskriminacije u praksi, kao i identifikovanje ključnih problema u ovoj oblasti.

Za potrebe ovog istraživanja koristićemo definicije za rod i pol iz Zakona o rodnoj ravnopravnosti:

- 1) rod je društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu koja se razvila na biološkoj razlici polova,
- 2) pol predstavlja biološku karakteristiku po kojoj se razlikuju ljudska bića na muška i ženska.

Ovim istraživanjem nijesmo primarno imali za cilj da utvrđujemo opravdanost za pravljenе razlike u svakom konkretnom uočenom slučaju. Međutim, tokom istraživanja pronašli smo brojne primjere direktne diskriminacije za koje smatramo da postoji osnovano vjerovanje da nijesu u skladu sa važećom regulativom i oni će biti predstavljeni na sljedećim stranicama.

GA će na osnovu rezultata ovog istraživanja nastaviti da realizuje aktivnosti u saradnji sa partnerima i u narednom periodu. Rezultati dobijeni ovim istraživanjem osnova su za raspravu svih zainteresovanih strana.

Za potrebe ovog istraživanje, tim GA koristio je više metodoloških tehnika i samo istraživanje imalo je više faza. Prvo je urađen pregled pravnih standarda. Zatim su realizovani upitnici sa sindikatima, poslodavcima i nevladinim organizacijama. Uporedo je urađena analiza sadržaja oglasa u dnevnoj štampi i portalu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Za potrebe ovog istraživanja korišten je i Zakon o slobodnom pristupu informacijama, u cilju prikupljanja podataka od državnih organa, a koje su relevantne za ovu oblast i pregled dostupnih izvještaja državnih organa i nevladinih organizacija.

Na kraju, želimo da se zahvalimo na saradnji i dostavljanju podataka tokom realizacije ovog istraživanja Instituciji zaštitnika ljudskih prava i sloboda i svima koji su odgovorili na upitnik ili nam na drugi način ustupili podatke.

Posebnu zahvalnost izražavamo i OSCE-u za podršku na realizaciji projekta i izradi ovog izvještaja.

II Pravni standardi

a) Rodna ravnopravnost kao opšte načelo i razvojni princip

Opšti princip zabrane diskriminacije podrazumijeva da nijedna socijalna grupa ne može da bude izložena neopravdanoj isključivosti, niti pak nejednakom položaju u različitim sferama društvenog života. To je uostalom i razlog zbog čega se ovom problemu posvećuje dužna pažnja prilikom kreiranja politika na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom nivou. Ujednačavanje standarda djelimično je posljedica dostignutog nivoa globalnog razvoja ljudskih prava i sloboda u međunarodnoj zajednici, ali se još jedan, ne manje značajan aspekt javlja u integracionim procesima koji dodatno podrazumijevaju ekonomsku i razvojnu komponentu jednakosti kao važan društveni resurs.

Rodna ravnopravnost i unutar nje ravnopravnost polova jeste važno razvojno, socijalno i sociološko pitanje i koncept koji iziskuje angažovanje države u brojnim sektorskim politikama. Prateći određene trendove u državi stiže se utisak da se rodni balans prožima kroz većinu sektorskih politika, pri čemu se u njihovom kreiranju koriste vrlo različiti inputi i indikatori praćenja implementacije. U smislu potrebe ovog projekta, kao njegovi inicijatori, pošli smo od percepcije prosječnog građanina i korisnika informacija koje su u posjedu zvaničnih organa i drugih aktera koji učestvuju u donošenju odluka, a na neki način su „vidljivi“ u široj zajednici.

Prethodno, obaveza sagledavanja svih relevantnih pokazatelja vraća temu na nezaobilazne osnove sadržane u opštim principima međunarodnog prava, zaključenim i ratifikovanim ugovorima, instrumentima tzv. mekog prava, koje se sve više pozicionira kao neizostavni element približavanja pravnih sistema na svim nivoima regulisanja društvenih odnosa.

b) Međunarodni pravni izvori

Rodna ravnopravnost počiva na čitavom nizu univerzalnih instrumenata koji sadrže posebne odredbe posvećene ravnopravnosti (u našem slučaju polova) ili tzv. anti-diskriminatorne klauzule kojima se štiti jednakost polova u specifičnim ugovornim dokumentima. Tako, norme jednakosti polova nalazimo u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima (1948.) koja promovise koncept prema kojem "svakom pripadaju sva prava i slobode ... bez ikakve razlike u pogledu pola"; UN Paktu o građanskim i političkim pravima (1966.) koji u članu 2 stav 1 zahtijeva obavezu država ugovornica da "poštuju i garantuju svim licima ... prava ... bez ikakve razlike naročito u pogledu... pola"; UN Paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.) koji sadrži istovjetnu obavezu; UN Deklaraciji o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1967.).

Ključni značaj u ovoj oblasti ima UN Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979.), koja je stupila na snagu 3. septembra 1981. godine, kao do sada najpotpuniji i najšire prihvaćen dokument u kojem je detaljno razrađen međunarodni standard jednog značajnog aspekta rodne ravnopravnosti. Konvencijom je izvršena sistematizacija postojećih pravila međunarodnog prava, ali su neka pitanja pravnog položaja žena uređena po prvi put na međunarodnom nivou. Ovakva kodifikacija ima poseban značaj za progresivni razvoj međunarodnog prava u ovoj oblasti. U odnosu na principe ove Konvencije potrebno je naglasiti onaj koji ukazuje na to da "diskriminacija predstavlja prepreku za učešće žena, pod jednakim uslovima kao i muškaraca, u političkom, društvenom, ekonomskom i kulturnom životu".

Pored navedenih poseban značaj ima i Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995.), kojima je pored ostalog cilj ubrzanje implementacije Strategija okrenutih budućnosti u pogledu unapređenja prava žena i uklanjanje svih prepreka koje stoje na putu aktivnom učešću žena u svim sferama javnog i privatnog života putem obezbjeđivanja njihovog "punog i ravnopravnog učešća u ekonomskom, društvenom, kulturnom i političkom procesu donošenja odluka".

Tu je i Milenijumska deklaracija UN o Milenijumskim razvojnim ciljevima (2000–2015). Pored ostalih Milenijumskih razvojnih ciljeva projektovan je i jedan koji se tiče "unapređenja ravnopravnosti polova i osnaženja žena".

c) Savjet Evrope

Pravo nastalo u okrilju Savjeta Evrope jedan je od važnih međunarodnopravnih izvora koji obavezuje i nacionalne države. To se posebno odnosi na Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, koja preko svog nadzornog mehanizma – Evropskog suda za ljudska prava – obezbjeđuje efektivnu zaštitu u formi jurisprudencije suda, koju prihvataju države ugovornice i implementiraju u nacionalni pravni poredak. U tom smislu, poseban značaj ima odredba čl.14 Konvencije i Protokol broj 12 uz Konvenciju, koji zabranjuje diskriminaciju u odnosu na "svako pravo koje zakon predviđa" i po bilo kom osnovu uključujući i pol.

Osim ovog, važan instrument je i Izmijenjena Evropska socijalna povelja, koja u Dijelu I propisuje da „strane ugovornice prihvataju kao cilj svoje politike, kojem teže svim odgovarajućim sredstvima, kako nacionalnim, tako i međunarodnim, postizanje uslova u kojima prava i principi mogu biti djelotvorno ostvareni, a svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pogledu zapošljavanja i namještenja bez diskriminacije na osnovu pola“.

Još jedan dokument Savjeta Evrope ima značaj za ostvarivanje principa jednakosti polova. To je Završni izvještaj o aktivnostima grupe Specijalista za uvođenje trenda jednakosti među polovima (1999.). Ovaj dokument jednakost polova vidi kao jednaku zastupljenost, moć i učešće oba pola u svim sferama javnog i privatnog života. Prema istom, jednakost polova u suprotnosti je sa nejednakošću, a ne sa polnim razlikama i ima za cilj promovisanje punog učešća žena i muškaraca u društvu.

d) Evropska unija

Posvećenost Unije eliminaciji nejednakosti i promociji jednakosti između žena i muškaraca počiva na odredbama čl.8 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije i čl.3 Ugovora o Evropskoj uniji. Osim toga, načelo jednakog plaćanja koje derivira iz Direktive o jednakom plaćanju 75/117/EEC, sada je sadržano u čl. 157 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije i inkorporirano u čl. 4 Direktive Savjeta 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinačena). Ova direktiva ukazuje i na Direktivu savjeta 97/80/EZ od 15. decembra, 1997. godine o teretu dokazivanja kod diskriminacije na osnovu pola, koja takođe sadrži odredbe čija je svrha sprovođenje načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. Takođe, ova direktiva uzima u obzir i određene trendove koji proizilaze iz sudske prakse Suda Evropskih zajednica (danas Suda pravde EU).

Direktiva Savjeta 2006/54/EC vidi jednakost muškaraca i žena kao temeljno načelo prava Unije. U odredbama ugovora jednakost muškaraca i žena proglašava se „zadatkom“ i „ciljem“ Unije i

nameće pozitivna obaveza njene promocije u svim aktivnostima Unije. Osim toga, Sud pravde EU utvrdio je da se opseg načela jednakog postupanja muškaraca i žena ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na osnovu činjenice da osoba pripada određenom polu. Obzirom na svoju svrhu i prirodu prava koja se njime štite, ono se takođe primjenjuje i na diskriminaciju koja proizilazi iz promjene pola neke osobe.

Po ovoj Direktivi, osiguravanje jednakih mogućnosti zapošljavanja i strukovnog osposobljavanja u svrhu zapošljavanja, ključno je za primjenu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Stoga **sve izuzetke od tog načela trebalo bi ograničiti na one poslove kod kojih je zapošljavanje osobe određenog pola nužno zbog prirode posla ili konteksta u kojemu se on obavlja, s tim da cilj kojem se teži kod primjene tih izuzetaka mora biti legitiman i u skladu s načelom proporcionalnosti.**

Tako, ova direktiva ima za cilj da osigura sprovođenje načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, a za tu svrhu sadrži odredbe za sprovođenje načela jednakog postupanja s obzirom na, pored ostalog, mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje i strukovno osposobljavanje (čl.1).

Za potrebe ove Direktive primijenjene su definicije:

(a) „direktna diskriminacija”, koja postoji ako osoba zbog svog pola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u uporedivoj situaciji;

(b) „indirektna diskriminacija”, koja postoji ako prividno neutralna odredba, kriterijum ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog pola u odnosu na osobe drugog pola, osim ako je ta odredba, kriterijum odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.

U okviru zaštite prava, Direktiva predviđa da države članice osiguravaju svim osobama koje se smatraju oštećenim zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja, mogućnost pokretanja sudskog postupka u svrhu sprovođenja obaveza na osnovu ove Direktive, čak i nakon prestanka odnosa u kojemu se dogodila navodna diskriminacijska mogućnost, a nakon eventualnog obraćanja drugim nadležnim tijelima i postupak mirenja tamo gdje države članice to smatraju primjerenim. Države članice osiguravaju da se udruženja, organizacije i druga pravna lica koja prema kriterijima utvrđenim u nacionalnom pravu posjeduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja njenih odredbi mogu, uz saglasnost podnosioca pritužbe, uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za izvršavanje obaveza na osnovu ove Direktive u ime ili na strani podnosioca pritužbe.

Države članice su dužne preduzeti potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sistema kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenim zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektno diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženom.

e) Nacionalni pravni poredak

Važeći Ustav Crne Gore (Sl.list CG br.1/2007 i 38/2013) utvrđuje eksplicitnu obavezu države da garantuje ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti, kao i zabranu svake neposredne ili posredne diskriminacije, po bilo kom osnovu, pri čemu se diskriminacijom neće smatrati propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštitu lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju.

Ovaj koncept ravnopravnosti sagledava se u kontekstu ostalih prava i sloboda koja Ustav garantuje svim licima ili pojedinim grupama (državljanima) kojima pripadaju pojedina Ustavom garantovana prava.

Pored ovoga, nužno je napomenuti da Ustav u čl. 9 propisuje da su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drugačije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Drugi relevantan izvor je Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Sl.list RCG br. 46/2007 i Sl.list CG 35/2015), čiji je osnovni tekst donijet neposredno prije usvajanja Ustava Crne Gore. U osnovnim odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti date su definicije rodne ravnopravnosti, diskriminacije po osnovu pola, kao i objašnjenje izraza: rod, pol, jednake mogućnosti, nejednak tretman, nasilje po osnovu pola, seksualno uznemiravanje i dr. Navedene definicije i izrazi preuzeti su iz referentnih međunarodnih dokumenata.

Zakonom o radu (Sl.list CG br.49/2008, 26/2009, 59/2011, 66/2012, 31/2014) zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Zabrana diskriminacije se odnosi kako na lica koja traže zaposlenje, tako i zaposlene, a tiče se:

- uslova zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla;
- uslova rada i svih prava iz radnog odnosa; obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja;
- napredovanja na poslu i otkaza ugovora o radu.

Pravne posljedice ovih zabrana su da se zakonom utvrđuje da su ništave odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po bilo kom osnovu, pa i s obzirom na pol.

Konačno, sistemskim Zakonom o zabrani diskriminacije (Sl.list CG br.46/2010, 18/2014) data je dodatna podloga primjeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti i drugih zakona čije se odredbe odnose i na ravnopravnost muškaraca i žena i zaštitu od diskriminacije po osnovu pola (čl. 2 Zakona).

Ovim zakonom data je opšta definicija diskriminacije, uz preciziranje toga šta znači neposredna, a šta posredna diskriminacija, uređeni posebni oblici diskriminacije koji nijesu uređeni drugim zakonima (segregacija, diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja, politička diskriminacija, diskriminacija u pružanju javnih usluga, diskriminacija po osnovu starosne dobi, diskriminacija u oblasti

rada, pored ostalog i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova propisanih ovim zakonom, diskriminacija po osnovu vjere i uvjerenja, diskriminacija lica sa invaliditetom, diskriminacija po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije) i utvrđeni institucionalni mehanizmi zaštite (Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda, sudska zaštita i inspekcijски nadzor). Iako su u Zakonu naglašeno i pogrešno u isti kontekst stavljene vrste, oblici, područja i osnovi diskriminacije, nesumnjivo je da će sudska i kvazi-sudska praksa biti od ogromnog značaja za implementaciju samog Zakona i linearnu primjenu ostalih zakona koji čine materijalnopravnu podlogu.

III Prethodna istraživanja i informacije

Više istraživanja koja su rađena na temu diskriminacije pokazala su da građani Crne Gore smatraju da je diskriminacija uopšteno, pa i u zapošljavanju, visoko prisutna. S druge strane, postoje brojni primjeri diskriminacije u praksi.

Na osnovu podataka Zavoda za zapošljavanje Crne Gore na dan 30. septembar 2015. godine u njihovoj evidenciji nalazilo se 33.773 nezaposlenih lica, od čega je žena bilo 16.690 ili 49,42%.¹ U istom izvještaju navedeno je da je nezaposlenih lica starosti do 25 godina bilo 5.850, dok je lica starosti od 25 do 30 godina bilo 5.816, od 30 do 40 godina 7.741, od 40 do 50 je bilo 5.952 lica, dok je lica starosti više od 50 godina bilo 8.414.

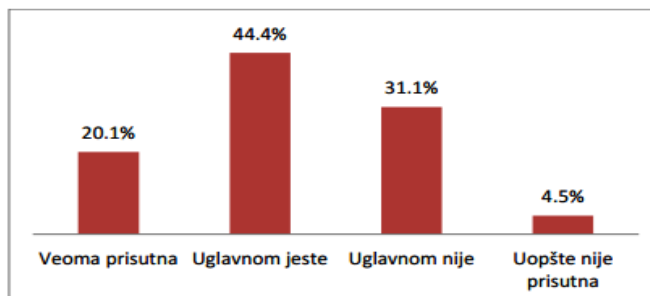
U Izvještaju o analitičkom pregledu usklađenosti zakonodavstva Crne Gore od 6. februara 2014. godine, navodi se da je drugi Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2013-2017. godine usvojen u januaru 2013. Njime je predviđen rast stope zapošljenosti žena, uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja, suzbijanje rodnih stereotipa i uvođenje rodne ravnopravnosti u medijima i u kulturi. Navedeno je i da su predstavnici NVO-a učestvovali u izradi Akcionog plana i u njegovom praćenju. Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost takođe su usvojeni na lokalnom nivou. Navodi se i da: „samozaposlene žene čine 10% ukupnog broja samozaposlenih; to se podstiče kroz povlašćene kredite posebno za žene. Kada su u pitanju mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i profesionalnog napredovanja i radni uslovi Zakonom o radu uređuje se zabrana diskriminacije i definicija neposredne i posredne diskriminacije. Slobodna radna mjesta moraju se oglašavati **na način da lica oba pola mogu da se prijave**. Prema nadležnim organima Crne Gore, žene su zaštićene naročito tokom trudnoće i materinstva. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje definisani su zakonom. U slučajevima diskriminacije po osnovu pola, teret dokazivanja snosi poslodavac. Sud utvrđuje iznos odštete i naknade.“ Kao i to da „Poslodavac ne može da odbije da zaposli ženu zbog trudnoće, da otkáže njen ugovor o radu ili da je premjesti na drugo radno mjesto.“

GA je u istraživanjima o stanju ljudskih prava u Crnoj Gori često ukazivala na diskriminisan položaj žena u društvu. Diskriminacija žena se ogledala po brojnim pitanjima. Na tri najvažnije funkcije u državi - Predsjednik države, Predsjednik Vlade i Predsjednik Parlamenta su muškarci. U sastavu Vlade, broj ministarki je veoma mali. U Parlamentu Crne Gore uvijek je bilo znatno manje poslanica, ispod 30%. Zakon obavezuje političke partije da na listi za izbor poslanika mora biti 30%, ali ne sadrži normu kojom se predviđa da najmanje 30% žena budu poslanice u Skupštini Crne Gore. Zbog toga, a što su potvrdili posljednji izbori, partije stavljaju žene na začelju liste što je garancija da ne mogu ući u Parlament. Danas je u Parlamentu 14 poslanica, od ukupno 81 poslanika. Dostupni podaci pokazuju da žene primaju u prosjeku niže zarade od muškaraca.

¹ Zavod za zapošljavanje Crne Gore: Evidencija nezaposlenih lica izvještaj o radu za devet mjeseci 2015. godine

CEDEM-ovo istraživanje diskriminacije u Crnoj Gori iz novembra/decembra 2015. godine² pokazalo je da 64.4% ispitanika smatra da je diskriminacija u crnogorskom društvu prisutna.

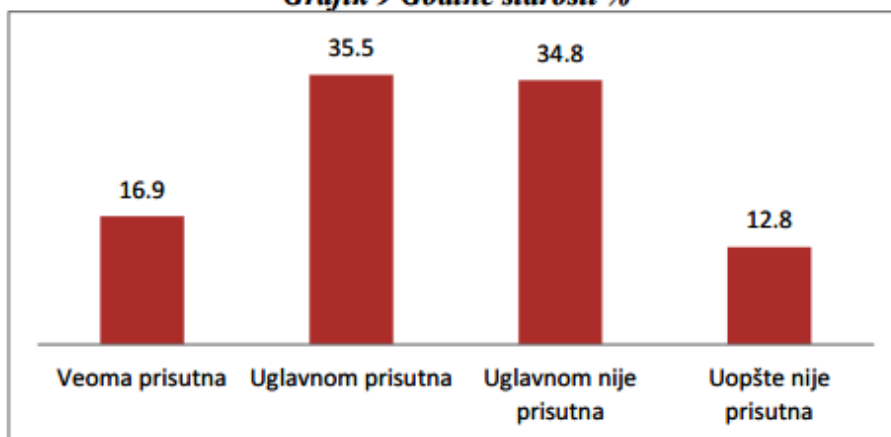
Grafik 1 Uopšteno govoreći, u kojoj mjeri je po vašem mišljenju diskriminacija prema različitim grupama i ljudima u Crnoj Gori prisutna? -%



Isto istraživanje pokazalo je da je, prema mišljenju 33% građana, diskriminacija na osnovu pola/roda uglavnom prisutna i da oko 18% ispitanika smatra da je po ovom kriterijumu diskriminacija veoma prisutna. S druge strane, 37% ispitanika kazali su da diskriminacije po polu/rodu uglavnom nema dok je 10% ispitanika kazalo da ovakav vid diskriminacije uopšte nije prisutan.

Rezultati ovog CEDEM-ovog istraživanja pokazali su da građani smatraju da je i diskriminacija prema godinama visoka:

Grafik 9 Godine starosti %



Na kraju, poseban aspekt u CEDEM-ovom istraživanju bilo je utvrđivanje percepcije diskriminacije kada je zapošljavanje u pitanju. Čak 46.2% ispitanika kazali su da je diskriminacija prilikom zapošljavanja veoma izražena, a 34.5% građana smatra da diskriminacija u ovoj oblasti nije

² Za više informacija vidjeti link http://www.cedem.me/images/jDownloads_new/Izdavastvo/Publikacije/IZVJETAJ_Diskriminacija_2015.pdf

veoma izražena, ali je svakako prisutna. Diskriminacija prilikom zapošljavanja je najviše izražena zbog: političkog uvjerenja 81.8%, invaliditeta 69%, starosti 66%, seksualne orijentacije 58%, nacionalnosti 57%, vjeroispovijesti 50% i zbog roda/pola 48%.

Aida Petrović iz Crnogorskog ženskog lobija ranije je za Radio Slobodna Evropa saopštila rezultate istraživanja na temu diskriminacije žena: „49% ispitanica navodi da im je bilo postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece. To je tako uobičajeno i normalno pitanje za one koji zapošljavaju žene, a tako neuobičajeno i jako polno diskriminišuće i polno diskriminišuće pitanje za žene koje traže posao. 35% je potencijalnom poslodavcu moralo da odgovori da li namjerava da rađa djecu i kada planira porodicu? Jer, u slučaju da to planira prije nego poslodavac planira svoje poslove, ona će naravno dobiti otkaz, iako to nigdje ne piše ni u zakonu, ni u bilo kakvom ugovoru". Mobing se događa, a mobing je novi naziv za nešto što se događalo godinama a nazivalo se psihičko nasilje. Takođe, 67% zaposlenih žena smatraju da su žrtve seksualnog uznemiravanja na poslu uglavnom žene, a da je jedan procenat muškaraca koji su žrtve"³

U istraživanju GA o sprovođenju Nacionalne strategije za integraciju Roma i Akcionog plana Dekade inkluzije Roma u Crnoj Gori⁴, iz 2014. godine, navodi se da se Romi zbog njihovog ukupnog položaja, diskriminacije i nivoa obrazovanja, kod Zavoda za zapošljavanje svrstavaju u grupu „teže zapošljivih lica“, što je najteže zapošljiva kategorija. Rezultati istraživanja pokazali su da su Romkinje i Egipćanke u lokalnim zajednicama dvostruko marginalizovane – činjenicom da su žene u patrijarhalnim manjinskim zajednicama koje su, u poređenju sa većinom stanovništva, društveno marginalizovane na svim nivoima: prostornom, političkom, kulturnom i obrazovnom. Težak položaj Romkinja se manifestuje i kroz zapošljavanje, samozapošljavanje i biznis.

DAMAR-ovo istraživanje o diskriminaciji iz 2013. godine takođe je pokazalo da građani smatraju da je diskriminacija u crnogorskom društvu veoma prisutna.⁵ Rezultati tog istraživanja pokazali su da su žene diskriminisane (35,6%) i stari (30,2%). Od ukupnog broja ispitanika, njih 15,6% kazali su da su bili diskriminisani prilikom zapošljavanja.

³ Vidjeti na:

http://www.slobodnaevropa.org/content/diskriminacija_u_crnoj_gori_zene_teze_do_posla_i_unaprijedjenja/24508011.html

⁴ Više vidjeti na: http://www.gamn.org/images/docs/cg/civil-society-monitoring-report_me.pdf

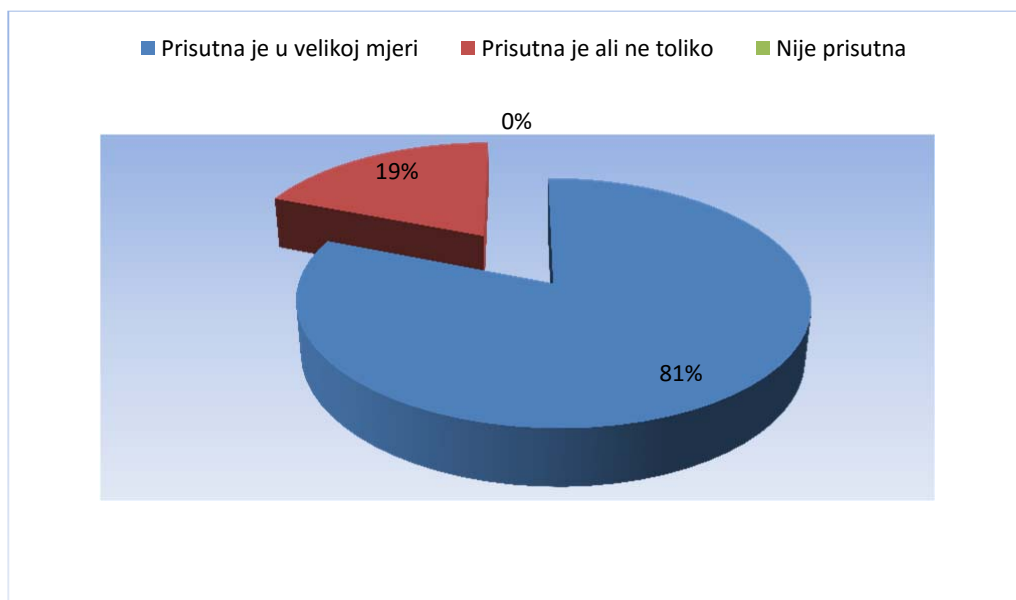
⁵ Više vidjeti na: <http://damar.co.me/wp-content/uploads/2015/02/Rezultati-istra%C5%BEivanja-o-diskriminaciji-u-Crnoj-Gori.pdf>

IV Rezultati anketnog ispitivanja nevladinih organizacija, sindikata i poslodavaca

Upitnik koji smo pripremili za potrebe ovog istraživanja popunilo je ukupno 35 pravnih lica: sindikata, poslodavci i predstavnika nevladinih organizacija, koji se bave zaštitom ljudskih prava. Upitnik je imao zatvorena i otvorena pitanja s ciljem da dobijemo više detalja o primjerima diskriminacije sa kojima su se organizacije sretale u radu.

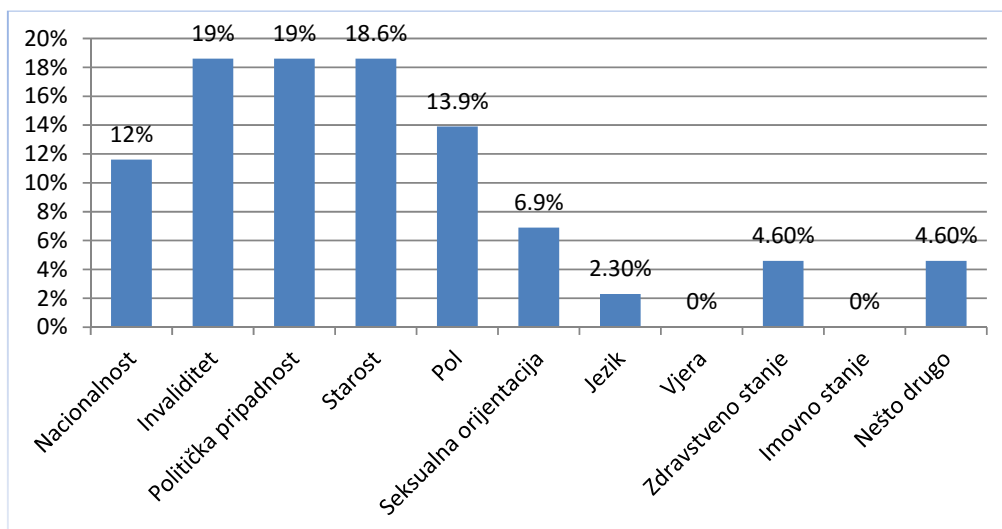
Na pitanje o stavu po pitanju diskriminacije prilikom zapošljavanja, čak 81% onih koji su odgovorili saopštili su da je diskriminacija prilikom zapošljavanja prisutna u velikoj mjeri. Njih 19% kazali su da je prisutna ali ne toliko, dok odgovora da diskriminacije nije prisutna, nije bilo.

Grafikon 1: Kakav je vaš stav po pitanju diskriminacije prilikom zapošljavanja u Crnoj Gori?



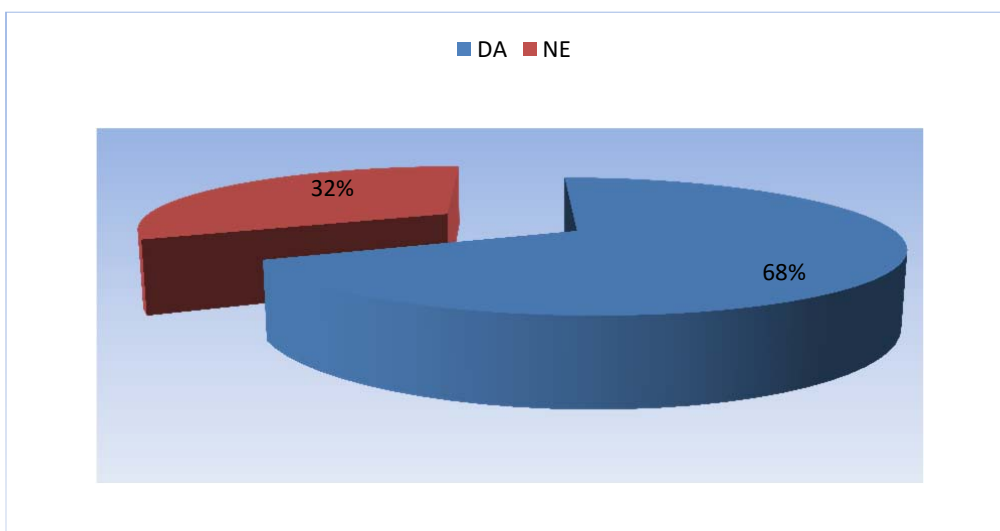
Ovim istraživanjem nijesmo imali za cilj da utvrdimo po kom osnovu se diskriminacija prilikom zapošljavanja najviše javlja, već o kojim osnovima je riječ. Na osnovu odgovora koje smo dobili, može se kazati da se diskriminacija prilikom zapošljavanja dešava po osnovu invaliditeta, političke pripadnosti, po osnovu starosti, pola, nacionalnosti, seksualne orijentacije, zdravstvenog stanja, jezika itd. Na grafikonu 2 prikazani su odgovori na ovo pitanje. Imajući u vidu da smo dobili značajan broj odgovora od ukupnog broja kada su u pitanju osnovi diskriminacije, kao što su starost (18.6%) i pol (13.9%), zaključujemo da se diskriminacija u praksi po ova dva osnova događa.

Grafikon 2: Po vašem mišljenju po kom osnovu je diskriminacija prilikom zapošljavanja najviše izražena?



Najveći broj organizacija, njih 68%, koje su dostavile odgovore na upitnik imali su u radu aktivnosti i programe koji se tiču zaštite od diskriminacije prilikom zapošljavanja.

Grafikon 3: *Da li ste do sada u radu vaše NVO imali aktivnosti i programe koji se tiču zaštite od diskriminacije prilikom zapošljavanja?*



Brojne organizacije imale su aktivnosti i programe u oblasti zaštite od diskriminacije prilikom zapošljavanja. Neki od tih programa i aktivnosti navedeni su u tekstu ispod:

Unija poslodavaca Crne Gore saopštila nam je da je uz podršku Međunarodne organizacije rada (ILO), 2014. godine započela realizaciju projekta koji je bio posvećen promociji jednakosti i nediskriminacije u procesu zapošljavanja i na radu u Crnoj Gori. Implementacija ovog projekta završena je u februaru 2015. godine. Rezultati ovog projekta su tri publikacije pod naslovom „Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori“. Zatim je uspostavljen servis za članove UPGC u vidu programa obuke za poslodavce, na temu jednakosti i nediskriminacije na radu. Organizovana je nacionalna konferencija o nediskriminaciji i ravnopravnosti pri zapošljavanju. Tokom realizacije projekta organizovana su i predavanja za studente.

Ženska RAE mreža PRVA je organizovala kurseve za žene Romkinje kako bi mogle da se odupru pritisku od diskriminacije.

Udruženje Roditelji pruža besplatnu pravnu pomoć roditeljima, a najčešće majkama u vezi sa pravima iz Zakona o radu, Zakona o dječijoj i socijalnoj zaštiti i drugim propisima, od 2012. godine.

Udruženje mladih s hendikepom Crne Gore (UMHCG) ima poseban program za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa, koji ima za cilj stvaranje mogućnosti i povećanje broja zaposlenih osoba sa invaliditetom, kroz osnaživanje i jačanje njihovih kapaciteta i sposobnosti.

Udruženje paraplegičara Podgorica sprovodi aktivnosti i programe koji su usmjereni na zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Udruženje preduzetnica Crne Gore realizovalo je projekte na osnaživanju kapaciteta i edukaciju žena da prepoznaju diskriminaciju, kao i na ekonomskom osnaživanju žena u sjevernim opštinama Crne Gore.

NVO SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja Podgorica uglavnom je realizovala istraživanja i konkretne podrške ženama, u smislu savjetovanja i pravne pomoći u procesu zapošljavanja. Poseban osvrt u radu ove NVO su ranjive grupe žena: mlade žene koje prvi put traže posao, samohrane majke, žene iz manjinskih grupa (OSI, RE, žrtve nasilja, LGBT i dr.), žene koje su ispale iz sistema obrazovanja, žene iznad 50 godina (žene koje su u tranziciji izgubile posao ili još uvijek nijesu ušle na tržište rada).

Upravo ova organizacija dala je detaljne odgovore na pitanje *„Ukoliko vaša iskustva govore o diskriminaciji prilikom zapošljavanja po osnovu pola i starosti, molimo vas opišite nam slučajeve, gdje i kada su se oni javili, aktivnosti i rezultate ukoliko su pokretani neki postupci za zaštitu od diskriminacije?“* Odgovor koji je ova organizacija dala glasi: *„Vrste diskriminacije sa kojima se najčešće susrećemo su diskriminacija na osnovu pola, starosti, bračnog stanja i materинства. Ključni problem u podršci ženama koje trpe navedene vrste diskriminacije su nemogućnost dokazivanja jer se intervjui za posao vode usmeno, odgovor od strane poslodavca po razlozima odbijanja su (ukoliko ih uopšte ima) šturi i bez bilo kakvih validnih pojašnjenja odbijanja. S druge strane, poslodavci ne poštuju čak ni sudska rješenja o poništavanju odluke, što je posebno izraženo u državnim institucijama“.*

Na nekoliko primjera ova organizacija objasnila je i konkretno kako se diskriminacija na osnovu pola na radu događa: *„X stara 28 godina dobila je otkaz u šestom mjesecu trudnoće, bez obzira na to što poslodavac nije imao zakonsko pravo da to uradi. Nakon što smo je informisali o njenim pravima i mogućnostima pokretanja postupka protiv poslodavca, ona je otišla na razgovor kod istog kako bi mu dala do znanja da je nezakonito postupio. Tokom razgovora poslodavac je dao „čvrsto“ obećanje da će je primiti nazad na posao čim se porodi i „objasnio“ joj da je besmisleno da ga tuži jer on ima dovoljno novca za advokate, a i neće biti dobro da se pročuje da ga je tužila jer je nakon toga nijedan poslodavac neće zaposliti. Klijentkinja je odustala od tužbe, uvjerena da državne institucije neće zaštititi njena prava, da je, nakon što se pročuje da je tužila poslodavca, stvarno nijedan drugi neće zaposliti. Kako je i taj posao jedva dobila, smatrala je da je bolje da čuti i izdrži narednih pola godine dok je on ponovo ne primi na posao“.* Drugi primjer ukazuje na diskriminaciju u okviru državnih institucija i procesa zapošljavanja: *„X stara 53 godine javila se na konkurs na posao u ZIKS-u, posredstvom*

Uprave za kadrove. Za radno mjesto za koje je konkurisala ispunjavala je sve tražene uslove uključujući i položen državni ispit što je kao uslov eksplicitno navedeno kao zahtjev od strane poslodavca i u UZK. Nakon sprovedene procedure obaviještena je da „ne ispunjava uslove“ i da nije primljena. Istovremeno za istu poziciju na istom konkursu primljene su četiri osobe. Kako je bila sigurna da je ispunjavala sve uslove, izvršila je uvid u dokumentaciju svih kandidata u UZK, nakon čega je ustanovila da troje od četvoro primljenih kandidata, za razliku od nje, nijesu ispunjavali date uslove. X se na odluku žalila Upravnom sudu koji je poništio odluku UZK, vratio predmet na ponovno odlučivanje uz zahtjev da se odluka donese zakonito“. Ovaj postupak pred Upravnim sudom bio je čak pet puta, kako se navodi, ali i da brojne institucije kojima se obraćala još nijesu reagovale. Kako je navedeno, X se obratila Vladi, Ombudsmanu, Ministarstvu pravde i Upravi za inspekciju.

Iz Udruženja starih zanata i vještina „Nit“ saopšteno je da njihova iskustva u radu sa građanima pokazuju da starija lica koja imaju više od 40 godina poslodavci ne žele da zaposle, ili da se na nekim pozicijama isključivo traže muškarci ili žene i da poslodavci uvijek mogu dokazati da su imali neki drugi razlog, koji je odlučio pri izboru kandidata.

Ranjive kategorije stanovništva su u mnogo težoj situaciji prilikom zapošljavanja. Tako je iz Udruženja paraplegičara Podgorica ukazano na to da su bez obzira na pol, lica sa invaliditetom diskriminisana po osnovu zapošljavanja. Starija lica sa invaliditetom izuzetno teško dolaze do posla što je posljedica predrasuda i stereotipa koje poslodavci imaju prema njima.

Iz NVO Udruženje Roditelji ukazali su na to da su trudnice u veoma lošem položaju, jer njihova prava nijesu zaštićena zakonom pa poslodavci u praksi nemaju obavezu da im produžavaju ugovor o radu. Takođe, ističe se da su primijetili prisustvo straha od prijavljivanja nepravilnosti nadležnim institucijama i to veoma često zbog nepovjerenja u institucije sistema. Zbog toga smatraju da se mora pronaći model podrške i animiranja zaposlenih da o nepravilnostima obavještavaju nadležne državne institucije.

U prilog ovoj činjenici ide i informacija da su se građani Instituciji zaštitnika ljudskih prava i sloboda tokom 2014. godine zbog diskriminacije po osnovu pola i starosti, obratili u svega tri slučaja. Ovo posebno jer sva istraživanja ukazuju na visok nivo diskriminacije u ovoj oblasti.

Drugi problem na koji je ukazano iz NVO Udruženje Roditelji jeste da porodilje nakon isteka porodiljskog bolovanja ostaju bez posla tj. da ne dolazi do produžavanja ugovora o radu. Ukazano je i na to da se majkama koje se nalaze na porodiljskom odsustvu ne uplaćuju zarade ili se uplaćuju umanjene. Na kraju, ukazano je i na pritiske koje zaposlene trpe da ne ostvaruju pravo na trudničko i porodiljsko odsustvo, što se događa i prije zaposlenja postavljanjem pitanja tokom intervju za posao o životnim planovima, zasnivanju porodice. Istaknuto je čak i da su ih neke građanke obavijestile da se isto dešava i u nekim državnim organima.

Na isti problem ukazali su i iz Sindikata banaka Crne Gore. Oni su takođe kazali da žene koje žele da se ostvare kao majke po isteku ugovora na određeno radno vrijeme dobijaju otkaz. Dodali su i to da se diskriminacija po osnovu starosti događa u svim multinacionalnim kompanijama, jer se one oslobađaju starije radne snage kroz tehnološke viškove ili sporazumnim raskidom radnog odnosa. Sve to jer na njihova mjesta dovode mlade uz daleko niže plate.

Iz Sindikata medija Crne Gore ukazano je na to da postoji diskriminacija, naročito kada su u pitanju elektronski mediji, što se po njihovom mišljenju može utvrditi prilikom posmatranja emisija, po osnovu starosti jer se forsiraju mlade žene „prijatne“ spoljašnosti.

GA je tokom istraživanja došla do jednog oglasa koji je objavljen u štampanim medijima, koji se tiče medija koji može predstavljati direktnu diskriminaciju:

DJELJA, 26. | 27. 12. 2015.

INFORMATIVNA AGENCIJA
raspisuje oglas za:

GLAVNOG UREDNIKA
Opis posla i kvalifikacije:

- Vođenje i obuka tima za pisanje članaka za društvene medije
- Odlično poznavanje engleskog jezika i dvije godine radnog iskustva
- Uređivanje sadržaja i izrada finalne verzije
- Motivisanje i razvoj redakcije

Odlično radno okruženje, plata u zavisnosti od kvalifikacija

SARADNIKE ZA DRUŠTVENE MEDIJE
Opis posla i kvalifikacije:

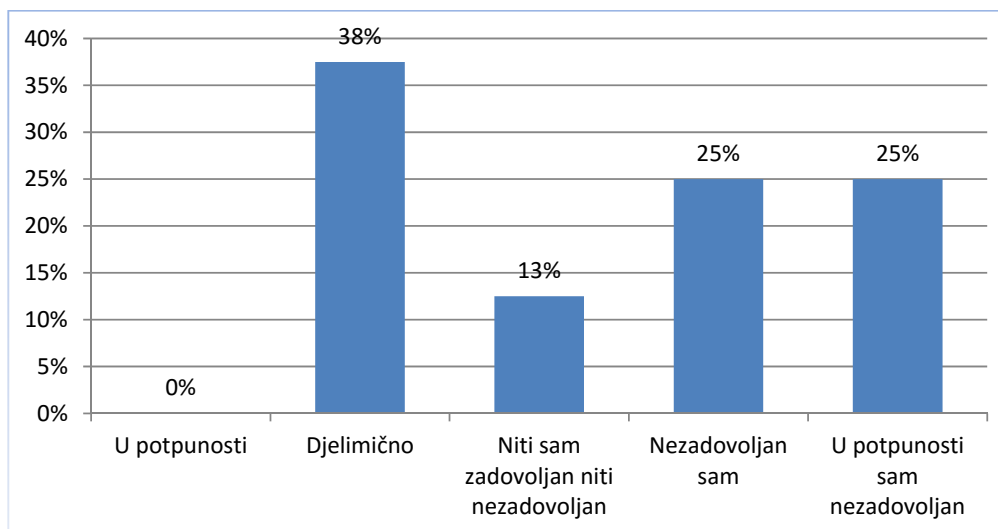
- Djevojke za pisanje sadržaja na različite teme
- Odlično poznavanje engleskog jezika i društvenih medija
- Energična, pozitivna, obraća pažnju na detalje
- Sposobnost da radi brzo i sa rastućim timom

Odlično radno okruženje, plata u zavisnosti od kvalifikacija

Prijave slati na mail
[REDAKCIJA]

Kao što ovim istraživanjem nijesmo imali za cilj da utvrdimo po kom osnovu se diskriminacija prilikom zapošljavanja najviše javlja, već o kojim osnovama je riječ, tako nismo ni imali namjeru da dobijemo podatke o stepenu povjerenja u institucije, već da saznamo razloge zbog kojih neko ima povjerenja, kao i koji su razlozi zašto ono izostaje. Zato smo na kraju i pitali „Koliko ste zadovoljni radom institucija nadležnih za zaštitu od diskriminacije prilikom zapošljavanja?“ Odgovore na to pitanje možete vidjeti na Grafikonu br 4.

Grafikon 4: *Koliko ste zadovoljni radom institucija nadležnih za zaštitu od diskriminacije prilikom zapošljavanja?*



Odgovori predstavnika organizacija koji su kazali da nijesu zadovoljni radom nadležnih za zaštitu od diskriminacije prilikom zapošljavanja uglavnom su: *da su institucije nezainteresovane za zaštitu radnih prava građana; da su nemoćne, kao na primjer da se na odluke suda drugi državni organi ne osvrću, jer nije bilo preventivnih i represivnih mjera, zbog neefikasnosti u suzbijanju ove pojave, sudska zaštita je još uvijek spora i nedosledna, postupci dugo traju i nijesu dovoljno efikasni, institucije za zaštitu prava kod zapošljavanja su do sada imale inertan stav prema prijavljenim i notiranim slučajevima diskriminacije, nije nam ni poznat rad institucija koje bi trebalo da se bave ovom oblašću i ovim vidom diskriminacije, više je prisutno deklarativno zalaganje nego konkretne aktivnosti, nedovoljno transparentan rad institucija za zaštitu od diskriminacije, njihov rad u praksi nije ništa promijenio, teško dokazivo, inspekcije rada se oglašavaju nenadležno, ostali nemaju dovoljno dokaza.*

Odgovori predstavnika organizacija koji su kazali da su zadovoljni, tačnije djelimično, jer nijedan odgovor nije dat sa izražavanjem zadovoljstva u potpunosti, radom nadležnih za zaštitu od diskriminacije prilikom zapošljavanja uglavnom su: *uspješna saradnja sa državnim institucijama na rješavanju diskriminacije, dobra je zakonska regulativa ali ne i primjena u praksi, određeni pomaci se primjećuju u radu Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, teško dokazivo, žrtve ne prijavljuju u dovoljnoj mjeri, kolege ne svjedoče jer ne smiju, žrtve se na kraju pomire sa sudbinom i odustaju.*

IV Rezultati analize sadržaja oglasa na portalu Zavoda za zapošljavanje i u dnevnim novinama

Za potrebe ovog istraživanja pratili smo objavljene oglase na portalu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Period praćenja oglasa počeo je 11. novembra i trajao je do 15. decembra 2015. godine. U tom periodu, pronašli smo 59 oglasa/konkursa za posao u kojima se direktno kao jedan, ili u nekim slučajevima oba, od traženih uslova navodi i pol. Primijetili smo da je pravljenje razlike prisutno kod oba pola, ipak u najvećem broju slučajeva traži se muški pol, osim kod poslova održavanja higijene i u zdravstvu kada je u pitanju zapošljavanje medicinskih sestara. Ono što generalno važi za sve ove oglase jeste to da traju kratko i u prosjeku od jedan do pet dana.

Naša namjera bila je da utvrdimo da li i u kojoj mjeri se pravljenje razlike po osnovu starosti i pola javlja preko oglasa koje objavljuje Zavod za zapošljavanje, te da li postoje forme koje traže i nude obrazloženje po pitanju uvođenja nejednakosti. Iako nijesmo imali namjeru da se u ovom izvještaju bavimo utvrđivanjem diskriminacije, neki od oglasa ukazuju na ozbiljnu sumnju da je u pitanju diskriminacija po osnovu pola. Jedan od takvih oglasa dala je čak i advokatska kancelarija koja je tražila pripravnika „maturanta gimnazije“:

Pripravnik od 6 mjeseci, radno vrijeme puno
Uslovi: Maturant gimnazije (IV SSS) IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - ni predviđena, muški pol.
Napomena: Oglas otvoren 1/jedan/ dan.

Oglas koji takođe ukazuje na moguću direktnu diskriminaciju po osnovu pola jeste u slučaju jedne firme, koja je za potrebe administrativnog posla tražila muškarca, Pravnog tehničara, koji ima završenu srednju školu:

■ ADMINISTRATIVNI RADNIK

Na određeno vrijeme od 6 mjeseci, radno vrijeme puno
Uslovi: Pravni tehničar (IV SSS) IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol.
Napomena: "OSPOSOBLJAVANJE ZA SAMOSTALAN RAD"

Kao i u prethodnom slučaju, sumnja na direktnu diskriminaciju po osnovu pola može se pripisati i sljedećim slučajevima:

■ KNJIGOVOĐA-PRIPRAVNIK

Pripravnik od 6 mjeseci, radno vrijeme puno
Uslovi: Ekonomski tehničar (IV SSS) IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol.
Napomena: Oglas otvoren 1/jedan/ dan.

■ PRIPRAVNIK

Pripravnik od 6 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: Stomatološki - zubni tehnicar (IV SSS) IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol.

Napomena: Oglas otvoren 3/tri/dana.

■ ZUBNI TEHNICAR

Na neodređeno vrijeme, radno vrijeme puno

Uslovi: Stomatološki - zubni tehnicar (IV SSS) IV stepen, bez obzira na radno iskustvo, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol, rad dvokratno.

Napomena: Oglas je otvoren 1 dan.

■ PRODAVAC

Na određeno vrijeme od 6 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: Trgovacki tehnicar (IV SSS) IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol.

Napomena: "OSPOSOBLJAVANJE ZA SAMOSTALAN RAD"

■ ŠANKER-KONOBAR

Pripravnik od 6 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: SSS-IV IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol.

Napomena: oglas otvoren 1/jedan/ dan.

■ TEHNICAR ZA ELEKTRONIKU

Na određeno vrijeme od 6 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: Elektrotehnicar elektronike (IV SSS) IV stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, ženski pol.

Napomena: U SKLADU SA KONKURSOM ZZZ CG "OSPOSOBLJAVANJE ZA SAMOSTALAN RAD"

■ TRANSPORT&LOGISTICS MANAGER

Na određeno vrijeme od 12 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: Biologija – stepen specijaliste VII-1 stepen, sa radnim iskustvom 24 mj., Engleski - viši ili konverzacijski nivo, Italijanski - viši ili konverzacijski nivo, Njemacki - viši ili konverzacijski nivo, provjera radnih sposobnosti - provjeru vrši poslodavac, ženski pol.

Napomena: -smjer zaštita životne sredine,poznavanje CEMT konvencija regulativa,odlično poznavanje zakona o transportu opasnih AD materija

Prateći portal Zavoda za zapošljavanje, naišli smo i na primjere pravljenja razlike i na osnovu dva osnova - pol i starost:

■ MANIKIR

Na određeno vrijeme, radno vrijeme puno

Uslovi: Kozmetičar IV stepen, sa radnim iskustvom 12 mj., provjera radnih sposobnosti - provjeru vrši poslodavac, ženski pol, starost od 25 do 35 god., rad u dvije smjene.

Napomena: Manikir sa iskustvom.

■ ŠIVAC-ŠNAJDER

Na određeno vrijeme od 6 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: SŠS-IV IV stepen, Konfekcijski tehničar (IV SSS) IV stepen, SSS-III III stepen, bez radnog iskustva, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, ženski pol, starost od 20 do 35 god..

Napomena: Osposobljavanje za samostalan rad

Uslovi za konkurisanje za posao: Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS) VII-1 stepen, sa radnim iskustvom, Položen stručni ispit, provjera radnih sposobnosti - nije predviđena, muški pol, starost od 24 do 50 god..

Uslovi za konkurisanje za posao: SŠS-IV IV stepen, SSS-III III stepen, Manipulant u prehrambenoj proizvodnji I stepen, sa radnim iskustvom 36 mj, provjera radnih sposobnosti - provjeru vrši poslodavac, muški pol, starost od 30 do 50 god, rad dvokratno.

■ SEKRETARICA

Na određeno vrijeme od 3 mjeseca, radno vrijeme puno

Uslovi: VŠS VI-1 stepen, SŠS-IV IV stepen, sa radnim iskustvom 12 mj., provjera radnih sposobnosti - provjeru vrši poslodavac, ženski pol, starost od 20 do 40 god.

■ IZVRŠNI DIREKTOR

Na određeno vrijeme od 12 mjeseci, radno vrijeme puno

Uslovi: Bachelor menadžmenta u hotelijerstvu VII-1 stepen, sa radnim iskustvom 90 mj., Italijanski - viši ili konverzacijski nivo, provjera radnih sposobnosti - provjeru vrši poslodavac, muški pol, starost od 35 do 50 god., plata 300 evra, rad u dvije smjene

Prilikom pregleda dnevnih novina Dan, Vijesti i Pobjeda u rubrikama *Mali oglasi*, *Posao*, pronašli smo veliki broj oglasa koji ukazuju na moguću diskriminaciju. Značajan broj njih ne navodi nazive poslodavaca niti detaljnije informacije. Najčešće su kontakt telefon, naziv radnog mjesta i traženi uslovi podaci koji se mogu naći. Na osnovu pregleda koji je obuhvatio period od 1. decembra do 25. decembra 2015. godine, može se kazati da oglasi na ovakav način u rubrici „Mali oglasi“ izlaze u kontinuitetu i u najvećem broju slučajeva se kao uslov navodi ženski pol i to za pružanje usluga u ugostiteljstvu, a nerijetko se kao uslov traži i određena starost kandidata.

ПЕКАРИЦИ [REDACTED] потребне раднице са искуством за израду хлеба, пецива и колача.
Тел: [REDACTED]

Potrebne radnice sa radnim iskustvom u butiku [REDACTED]
Тел: [REDACTED]

ПОТРЕБНИ конобари, шанкери, лице мајстори и хигијеничарка у [REDACTED]
Тел: [REDACTED]

ПОТРЕБНА конобарица. Одлични услови + смјештај и осигурање. Тел: [REDACTED]

[REDACTED] у Сити кварту и у центру потребна шанкерица, конобарица и пица мајстор.
Тел: [REDACTED]

ПОТРЕБНА КОНОБАРИЦА [REDACTED]
Тел: [REDACTED]

У новоотвореној радњи брзе хране [REDACTED] на Старом аеродрому, потребне раднице.
Тел: [REDACTED]

ЛОКАЛУ [REDACTED] потребна конобарица 15 в дневица
Тел: [REDACTED]

ПЕКАРИ [REDACTED] потребна девојка за рад за пултом. Пријаве слати на [REDACTED] или на број [REDACTED]

КАФЕ БАР [REDACTED] у блоку 9, тражи млађе конобарице. Тел: [REDACTED]

КАФЕ пабу [REDACTED] потребна млада радница.
Тел: [REDACTED]

КАФАНИ [REDACTED] потребне шанкерице и конобарице са искуством.
Тел: [REDACTED]

V Zaključci i preporuke

Istraživanje je pokazalo široko rasprostranjenu diskriminaciju po osnovu pola i starosti prilikom zapošljavanja, kao i to da se ona javlja kako u privatnom sektoru tako i u državnim institucijama i organima. Primijetili smo da se veoma često prave razlike po osnovu pola. U najvećem broju slučajeva traži se muški pol, osim kada je riječ o poslovima održavanja higijene i u zdravstvu kada je u pitanju zapošljavanje medicinskih sestara. Ono što generalno važi za sve ove oglase jeste da traju kratko i u prosjeku od jedan do pet dana. U velikom broju registrovanih slučajeva odstupa se od načela jednakog postupanja prema muškaracima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. To se najčešće događa na štetu žena. Identifikovali smo brojna mjesta gdje se diskriminacija od starta može uočiti i pratiti.

Neophodno je uložiti dodatne napore i izgraditi adekvatne finansijske i administrativne kapacitete koji će garantovati nezavisnost i djelotvornu primjenu domaćeg i prihvaćenog međunarodnog pravnog okvira. Saradnja između državnih institucija mora biti na većem nivou a presude Upravnog suda u ovoj oblasti moraju se poštovati.

U narednom periodu neophodno je analizirati politiku zapošljavanja, podstaći kontrolu zakonitosti i obradu slučajeva evidentne diskriminacije, ukazati na moguće uzroke i načine eliminacije uočene diskriminacije. Zavod za zapošljavanje trebalo bi da uvede obavezu na osnovu koje poslodavci dostavljaju osnov razlikovanja po polu i starosti, koji bi bio dostupan zainteresovanim građanima po oglasima/konkursima. Ova praksa olakšala bi postupanje nadležnih državnih institucija u slučajevima prijave od strane građana i doprinijela bi efikasnijem procesuiranju. Zbog toga što smo prilikom pregleda dnevnih novina Dan, Vijesti i Pobjeda u rubrikama mali oglasi *Posao* pronašli veliki broj oglasa koji ukazuju na moguću diskriminaciju, neophodno je da nadležne državne institucije monitoring ovog mjesta za oglašavanje uvrste u svoje planove rada.

Ranjive grupe u društvu posebno su ugrožene jer se često događa da su dvostruko diskriminirani. Zbog toga je neophodno dodatno raditi na garancijama i subvencijama za zapošljavanje ranjivih grupa u društvu.

Posebnu pažnju trebalo bi posvetiti razvoju i dostupnosti statističkih podataka koji će omogućiti djelotvorno praćenje diskriminacije u ovoj oblasti. To će omogućiti i utvrđivanje realnog stanja kao i osnovnih problema koji se javljaju prilikom zapošljavanja.

Trebalo bi nastaviti obuku sudija za postupanje u slučajevima diskriminacije prilikom zapošljavanja, posebno kada su u pitanju međunarodni standardi i praksa Evropskog suda za ljudska prava.

Građani još uvijek nijesu ohrabreni da prijave diskriminaciju prilikom zapošljavanja i na radu zbog straha od kasnijih negativnih posljedica koje mogu trpjeti. Potrebno je nastaviti sa edukacijom i podizanjem svijesti javnosti u ovoj oblasti, kao i stvaranjem zaštitnih mehanizama za građane koji prijave slučajeve diskriminacije.