



Finansira
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija
za međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

VODIČ

ZA ZAŠTITU ŽENA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I POVREDA PRAVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA



Sprovode:



KVINNA
KVINNA





Finansira
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija
za međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

VODIČ

ZA ZAŠTITU ŽENA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I POVREDA PRAVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

BEOGRAD, 2020.



Sprovode:



KVINNA
KVINNA



*Vodič za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i
povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja*

Izdavač:

©Viktimološko društvo Srbije
Ismeta Mujezinovića 21, Beograd

Za izdavača:

Jasmina Nikolić

Priredili:

Dr Sanja Čopić
Jasmina Nikolić
Mirjana Tripković
Bejan Šaćiri

Kompjuterska obrada teksta i dizajn:

Tatjana Rondović

Štampa:

Prometej Graf, Beograd

Tiraž:

300

Vodič za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja je nastao u okviru projekta Viktimološkog društva Srbije **Prepoznaj rodnu diskriminaciju, prepoznaj povredu prava u oblasti rada i zapošljavanja! Reaguj!** kao deo Akcije *Unapređenje radnih prava žena*, finansirane od strane Evropske Unije i kofinansirane od strane Švedske agencije za međunarodni razvoj i saradnju. Sadržaj Vodiča je isključivo odgovornost Viktimološkog društva Srbije i ne odražava nužno stavove Evropske unije ili Sida.

Sadržaj

KOME JE NAMENJEN OVAJ VODIČ?.....	5
OBJAŠNJENJE OSNOVNIH POJMOVA.....	9
RODNA RAVNOPRAVNOST	9
DISKRIMINACIJA.....	9
ZLOSTAVLJANJE NA RADU	11
KAKO RAZLIKOVATI DISKRIMINACIJU I ZLOSTAVLJANJE NA RADU?	15
PRIMERI RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I DRUGIH POVREDA PRAVA ŽENA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA.....	17
DISKRIMINACIJA I POVREDA PRAVA PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA.....	17
DISKRIMINACIJA I POVREDA PRAVA U VEZI SA TRUDNOĆOM I MATERINSTVOM	17
DISKRIMINACIJA U VEZI SA ZARADOM, DRUGIM PRIMANJIMA I PRIVILEGIJAMA I OTPREMNINOM	18
DISKRIMINACIJA U VEZI SA OTKAZOM UGOVORA O RADU I SOCIJALNIM OSIGURANJEM	19
ZLOSTAVLJANJE NA RADU	19
PRAVNI OKVIR ZA ZAŠTITU ŽENA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I DRUGIH POVREDA PRAVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA.....	21
USTAV	21
ZAKON O RADU	22
ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU I OSIGURANJU ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI.....	29
ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE.....	30
ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA	32
ZAKON O SPREČAVANJU DISKRIMINACIJE OSOBA SA INVALIDITETOM.....	34
ZAKON O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU	35

KAKO I KOME MOGU DA SE OBRATE ŽENE KOJIMA SU POVREĐENA PRAVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA?	45
KONTAKT INFORMACIJE INSTITUCIJA I ORGANIZACIJA KOJIMA MOŽETE DA SE OBRATITE.....	53
SLUŽBA VDS INFO I PODRŠKA ŽRTVAMA	59

KOME JE NAMENJEN OVAJ VODIČ?

Vodič za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja namenjen je svim zaposlenim ženama i ženama koje traže zaposlenje.

Vodič ima dva osnovna cilja: 1) da omogući razumevanje i prepoznavanje situacija u kojima žene mogu da budu izložene rodno zasnovanoj diskriminaciji ili drugom kršenju prava u oblasti rada i zapošljavanja i 2) da pruži informacije o tome koje su to organizacije, tela i institucije kojima mogu da se obrate ukoliko su izložene diskriminaciji ili drugoj povredi prava na radnom mestu ili prilikom traženja zaposlenja.

Vodič treba da podstakne žene koje su izložene rodno zasnovanoj diskriminaciji ili drugom kršenju prava u oblasti rada i zapošljavanja da krenu u postupak ostvarivanja i zaštite svojih prava. Taj put nije uvek lak, ali se nadamo da će informacije koje dajemo u ovom Vodiču biti od pomoći.

Vodič je namenjen i stručnjacima i stručnjakinjama koji se sreću ili mogu da se sretnu sa ženama žrtvama rodno zasnovane diskriminacije i drugih povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja kako bi mogli da im pruže informacije o tome kome, i na koji način, mogu da se obrate kako bi zaštitile sebe i svoja prava. Verujemo da će biti od koristi i poslodavcima, sindikatima i drugim zainteresovanim stranama.

Vodič je napisan tako da na jednostavan način, korak po korak, vodi kroz sistem zaštite i mrežu organizacija i institucija za podršku.

Vodič je podeljen u četiri dela. U prvom delu su date definicije osnovnih pojmova rodne ravnopravnosti i diskriminacije, koji su ilustrovani primerima. To bi trebalo da doprinese podizanju svesti građanki, ali i stručnjaka i struč-

njakinja koji dolaze ili mogu da dođu u kontakt sa ženama žrtvama rodno zasnovane diskriminacije i drugih kršenja prava u oblasti rada i zapošljavanja, o tome šta je rodna ravnopravnost, kada postoji diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja i šta je zlostavljanje na radu. To je važan preduslov za traženje pomoći i zaštite, ali i pravovremenu i adekvatnu reakciju nadležnih službi.

U drugom delu Vodiča dat je pregled zakonodavnog okvira koji je relevantan za zaštitu žena u slučaju rodno zasnovane diskriminacije i drugih kršenja prava u oblasti rada i zapošljavanja.

Treći deo sadrži jasno definisane korake kome se, u kojim situacijama i na koji način mogu obratiti žene kojima su povređena prava u oblasti rada i zapošljavanja u cilju zaštite svojih prava.

Poslednji deo Vodiča sadrži informacije o institucijama, nezavisnim telima i organizacijama civilnog društva kojima mogu da se obrate ili upute žene koje dožive rodno zasnovanu diskriminaciju ili drugo kršenje prava u oblasti rada i zapošljavanja.

Zahvaljujemo se dr Mirjani Dokmanović, naučnoj saradnici u Institutu društvenih nauka u Beogradu i Olgi Vučković Kićanović, Fides - konsalting za radno pravo i ljudske resurse, na vremenu koje su odvojile da pročitaju ovaj Vodič i komentarima, sugestijama i primerima koje su nam uputile i učinile da tekst koji se nalazi pred Vama bude razumljiv i da pomogne u prepoznavanju situacija rodno zasnovane diskriminacije i drugih povreda prava žena u oblasti rada i zapošljavanja i da pruži informacije o načinima na koji žene mogu da ostvare zaštitu svojih prava. Takođe se zahvaljujemo Gentiani Murati iz Kosovo Women Network i Sofiji

Vrbaški iz Kvinna till Kvinna na korisnim savetima, smernicama i podršci tokom rada na ovom Vodiču.

Za sve detaljnije informacije možete se obratiti službi za žrtve Viktimološkog društva Srbije VDS info i podrška žrtvama na 011 630 30 22, 065 548 64 21 i 063 356 613!

OBJAŠNENJE OSNOVNIH POJMOVA

U ovom delu Vodiča date su definicije osnovnih pojmova značajnih za razumevanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje rodno zasnovane diskriminacije, posebno u oblasti rada i zapošljavanja, zlostavljanja na radu, kao i razlikovanje diskriminacije od zlostavljanja na radu.¹

RODNA RAVNOPRAVNOST

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednake mogućnosti, jednaku vidljivost i jednaku zastupljenost žena, muškaraca i ostalih rodnih identiteta u svim sferama privatnog i javnog života. Ali, rodna ravnopravnost, takođe, podrazumeva i pravo na različitost, tj. afirmaciju, pozitivno vrednovanje i podržavanje različitih ponašanja, težnji i potreba muškaraca i žena.

DISKRIMINACIJA

Diskriminacija podrazumeva stavljanje lica ili grupe lica u lošiji (nepovoljniji) položaj u odnosu na druga lica i to na osnovu nekog njihovog stvarnog ili pretpostavljenog ličnog svojstva.

1 Više informacija o pojmovima vezanim za rodnu ravnopravnost, rodno zasnovanu diskriminaciju i nasilje možete da vidite u *Vodiču kroz postupke za zaštitu prava žrtava rodno zasnovane diskriminacije i nasilja pred nezavisnim telima u Srbiji*, koji je dostupan na internet stranici Viktimološkog društva Srbije <http://www.vds.rs/File/VodicKrozPostupke.pdf>.

Lično svojstvo predstavlja obeležje koje je vezano za ličnost osobe, kao što su: rasa, boja kože, preci, državljanstvo, nacionalna pripadnost ili etničko poreklo, jezik, verska ili politička ubeđenja, pol, rodni identitet, seksualna orijentacija, imovno stanje, rođenje, genetske osobenosti, zdravstveno stanje, invaliditet, bračni i porodični status, osuđivanost, starosno doba, izgled, članstvo u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama.

Diskriminacija se može izvršiti na razne načine:

- ♦ Nekom licu se, zbog nekog njegovog ličnog svojstva, **uskraćuje** neko pravo koje je drugima dostupno;
- ♦ Nekom licu se neko pravo **ograničava**, a drugima se priznaje u punom obimu;
- ♦ Neko lice se stavlja u nepovoljniji položaj time što se **drugim licima daje prvenstvo, tj. neka privilegija**.

Diskriminacija se može vršiti **činjenjem**, tj. kada se preduzme neka radnja ili donese neki akt (na primer: poslodavac objavi oglas za posao u kome se navede da zapošljava samo žene mlađe od 30 godina) ili **nečinjenjem**, tj. propuštanjem da se učini ono što je zakonska dužnost (na primer, zdravstvena ustanova propusti da obezbedi prilaz osobama koje koriste invalidska kolica).

Diskriminacija može biti neposredna i posredna.

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

Posredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njegovog, odnosno njihovog stvarnog ili pretpostavljenog ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj aktom,

radnjom ili propuštanjem koje je prividno zasnovano na načelu jednakosti i zabrane diskriminacije, osim ako je to opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Rodno zasnovana diskriminacija postoji kada je lice ili grupa lica izložena diskriminaciji po osnovu pola, odnosno roda.

Pri utvrđivanju diskriminacije na radu treba imati u vidu da se diskriminacijom ne smatra pravljenje razlike među zaposlenima u situaciji kada je neko lično svojstvo stvarni ili odlučujući uslov obavljanja posla, te je svrha koja se time želi postići opravdana. Na primer, diskriminatorno je tražiti određenu visinu kandidata/kandidatkinje za posao, ali za stjuarda/stjuardesu to je opravdano, obzirom da je određena visina neophodna za obavljanje posla, na primer, da dohvati kasete za ručni prtljag.

pozitivna diskriminacija je opravdana u situacijama kada se žele zaštititi posebno ranjive grupe (osobe sa invaliditetom, trudnice, porodilje i sl.) ili posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, o čemu će više reći biti u nastavku Vodiča.

ZLOSTAVLJANJE NA RADU

Zlostavljanje na radu (mobing) je svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja 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 raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Treba napomenuti da ***samoinicijativni raskid radnog odnosa od strane lica koje se zlostavlja ne mora uvek biti cilj zlostavljanja***. Kod emocionalnog mobinga cilj lica koje vrši zlostavljanje je emocionalna satisfakcija koju postiže zlostavljanjem, a kod strateškog mobinga cilj je samoinicijativni odlazak mete zlostavljanja, kako bi se time poslodavac oslobodio zakonskih obaveza pri otkazu. To znači da zlostavljanje na radu može postojati i bez navedene posledice – raskida radnog angažovanja.

Pod zlostavljanjem se podrazumeva i ***podsticanje ili navođenje drugih na ponašanja koja su definisana kao zlostavljanje***.

Pod zlostavljanjem na radu podrazumevaju se sledeća ponašanja:

Nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja: neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru, obraćanje uz viku, pretnju i vređanje, uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja i druga istovrsna ponašanja.

Narušavanje dobrih međuljudskih odnosa: ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija s njim, neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline, neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstava potrebnih za obavljanje posla, neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke, neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim i druga istovrsna ponašanja.

Narušavanje ličnog ugleda zaposlenog: verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi s njegovim privatnim životom, negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog, imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog, ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima i druga istovrsna ponašanja.

Narušavanje profesionalnog integriteta zaposlenog: neopravdane stalne kritike i omalovažavanje rezultata rada zaposlenog, nedavanje radnih zadataka zaposlenom, neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke, davanje radnih zadataka koji su ispod nivoa znanja i kvalifikacija ili davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija, određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka, česta promena radnih zadataka, neopravdana prekidanja u radu, neopravdano prekomerno nadziranje rada, neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih, neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih i druga istovrsna ponašanja.

Narušavanje zdravlja zaposlenog: neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu, pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila, fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela, namerno izazivanje konflikata i stresa i druga istovrsna ponašanja.

Seksualno uznemiravanje: ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode, pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta, navođenje

na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu i druga istovrsna ponašanja.

Važno je znati da se neće svaka neprijatnost ili nezakonitost koja se dogodi na radnom mestu smatrati zlostavljanjem na radu!

Zlostavljanjem se neće smatrati:

- ♦ Pojedinačni akt poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje), kojim se rešava o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, a protiv koga zaposleni, prema Zakonu o radu, ima pravo na zaštitu u postupku, odnosno, može da pokrene sudski spor;
- ♦ Uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (npr. neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i slično);
- ♦ Radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla (npr. zabrana pristupa društvenim mrežama u toku radnog vremena, zabrana konzumiranja hrane u prostorijama gde se radi ili gde se primaju stranke i sl.);
- ♦ Preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu (npr. obavezno nošenje zaštitne opreme);
- ♦ Diskriminacija po bilo kom osnovu (videti niže kako razlikovati diskriminaciju i zlostavljanje na radu);
- ♦ Povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog.

KAKO RAZLIKOVATI DISKRIMINACIJU I ZLOSTAVLJANJE NA RADU?²

ZLOSTAVLJANJE NA RADU	DISKRIMINACIJA
Motiv za zlostavljanje na radu je lična netrpeljivost prema žrtvi (ljutnja, ljubomora, zavist i slično) ili mogućnost ostvarivanja ekonomskog interesa.	Diskriminacija je uvek zasnovana na nekom ličnom svojstvu žrtve.
Da bi postojalo zlostavljanje na radu, neophodno je da se sporna radnja ponavlja (kontinuitet), dakle, jedna radnja, nezavisno od svog intenziteta, ne može da bude okarakterisana kao zlostavljanje na radu.	Diskriminacija može da se izvrši i samo jednom radnjom, dakle, nije potrebno da se radnja ponavlja.
Za postojanje zlostavljanja na radu neophodno je nastupanje posledice (stvaranje straha, neprijatnosti, ponižavanja, te ako radnje nisu proizvele željeni efekat ili ako potencijalna žrtva nije svesna tih radnji, ne postoji zlostavljanje na radu).	U slučaju diskriminacije ne traži se nastupanje bilo kakve posledice, odnosno, diskriminacija postoji nezavisno od toga da li je žrtva diskriminacije toga svesna ili ne.
Za postojanje zlostavljanja na radu neophodno je postojanje namere lica koje vrši zlostavljanje.	Diskriminacija postoji nezavisno od namere diskriminatora.

2 Videti više u: *Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja za 2019.*, koji je dostupan na internet stranici Poverenika za zaštitu ravnopravnosti <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>.

ZLOSTAVLJANJE NA RADU	DISKRIMINACIJA
<p>Zaštita od zlostavljanja na radu pruža se samo zaposlenim i radno angažovanim licima, ali se zaštita ne odnosi na lica koja traže zaposlenje.</p>	<p>Zaštitu od diskriminacije uživaju kako lica koja su formalno u radnom odnosu, tako i ona koja traže zaposlenje ili su radno angažovana po nekom drugom osnovu.</p>
<p>Izvršilac zlostavljanja na radu može biti poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica ili zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca.</p>	<p>Diskriminator može biti svako (s tim što je u slučaju diskriminacije na radu to najčešće poslodavac ili zaposleni sa određenim ovlaštenjima koja omogućavaju da utiče na zasnivanje radnog odnosa, napredovanje, usavršavanje i slično)</p>

PRIMERI RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I DRUGIH POVREDA PRAVA ŽENA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

DISKRIMINACIJA I POVREDA PRAVA PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA

- ♦ Poslodavac objavi oglas za posao u kome se navede da zapošljava samo žene mlađe od 30 godina.
- ♦ Poslodavac je dao prednost pri zapošljavanju muškarcu iako ste imali iste kvalifikacije kao on.
- ♦ Poslodavac je dao prednost pri zapošljavanju mlađoj ženi atraktivnog izgleda.
- ♦ Na razgovoru za posao su Vam postavljali pitanja vezana za privatni život, trudnoću i slično (na primer, da li ste udati, ako niste, da li planirate da se udete; da li imate decu, ako ne, da li planirate decu u skorije vreme, ako imate decu, kolika su deca; da li ste i koliko puta kod prethodnog poslodavca koristili bolovanje na ime bolesti deteta i slično).

DISKRIMINACIJA I POVREDA PRAVA U VEZI SA TRUDNOĆOM I MATERINSTVOM

- ♦ Niste dobili posao zato što ste u drugom stanju i/ili imate malu decu.
- ♦ Premešteni ste na drugo radno mesto zbog trudnoće ili materinstva, osim ako taj premeštaj nije bio motivisan Vašom zaštitom.
- ♦ Premešteni ste na niže radno mesto za vreme privremene sprečenosti za rad zbog održavanja trudnoće.

- ♦ Premešteni ste na drugo, manje plaćeno i prema kvalifikacijama neadekvatno radno mesto po povratku s porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta.
- ♦ Premešteni ste na drugo radno mesto odmah nakon povratka sa odsustva sa rada radi nege deteta jer niste ocenjeni tokom odsustva.
- ♦ Po povratku sa odsustva sa rada radi nege deteta, data Vam je ponuda za zaključenje aneksa ugovora o radu za radno mesto koje ne odgovara Vašoj stručnoj spremi, niti vrsti posla koji ste prethodno obavljali, i to pod pretnjom otkaza ugovora o radu.
- ♦ Dobili ste otkaz ugovora o radu zbog trudnoće, korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta.
- ♦ Proglašeni ste za tehnološki višak za vreme odsustva sa rada radi nege deteta i najavljeno Vam je da će Vam otkaz ugovora o radu biti uručen nakon povratka sa odsustva sa rada radi nege deteta.
- ♦ Nije Vam omogućeno stručno usavršavanje tokom trudnoće i/ili dok Vam je dete malo.
- ♦ Nije Vam omogućeno napredovanje pod jednakim uslovima kao ostalim zaposlenima zbog korišćenja porodiljskog odsustva, odnosno, odsustva sa rada radi nege deteta.
- ♦ Neredovno dobijate nadoknadu tokom trajanja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta.

DISKRIMINACIJA U VEZI SA ZARADOM, DRUGIM PRIMANJIMA I PRIVILEGIJAMA I OTPREMNINOM

- ♦ Primate manju zaradu za rad iste vrednosti u odnosu na svoje muške kolege. Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spremlje, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.
- ♦ Nisu Vam jednako dostupne privilegije ili povlastice u vezi sa obavljanjem poslova iz opisa radnog mesta (npr.

korišćenje službenog auta, mobilnog telefona, dobijanje dnevnica i slično) kao Vašim muškim kolegama.

- ♦ Radite prekovremeno bez nadoknade.
- ♦ Poslodavac Vas nije prijavio i za Vas ne plaća poreze i doprinose.
- ♦ Isplaćivanje otpremnine po skali koja je različita za žene i muškarce, pri čemu je iznos otpremnine po godini staža niži za žene nego za muškarce.

DISKRIMINACIJA U VEZI SA OTKAZOM UGOVORA O RADU I SOCIJALNIM OSIGURANJEM

- ♦ Poslodavac traži od Vas da potpišete blanko sporazum, na primer, o raskidu radnog odnosa za slučaj da ostanete trudni ili da Vam se u slučaju da ostanete trudni ne uplaćuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje, što se odražava ina druga prava u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom (primera radi na visinu naknada i slično).

ZLOSTAVLJANJE NA RADU

- ♦ Poslodavac Vam se obraća uz viku, pretnje i vređanje.
- ♦ Na radnom mestu ste izloženi psovka, stalnom kritikovanju ili sličnim postupcima koji vređaju Vaše dostojanstvo, izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, ponižavajuće ili degradirajuće radno okruženje.
- ♦ Izloženi ste ponižavajućim i neprimerenim komentarima i postupcima seksualne prirode.
- ♦ Izoluju Vas iz timskog rada, ne pozivaju na sastanke i neformalna druženja. Uskraćuju Vam se informacije potrebne za rad, što Vam onemogućava da radite u korak sa timom, zaostajete ili ne izvršavate zadatke. Bez krivice ste stigmatizovani kako od tima kome ste „remeti-lački faktor“, tako i od pretpostavljenog, što je i bio cilj.

- ♦ Ne daju Vam se nikakvi zadaci, a Vaš posao rade kolege, s ciljem da se i u svojim i u tuđim očima prikazete beskorisnim (sindrom praznog stola).
- ♦ Daju Vam se zadaci koji nisu u skladu sa radnim mestom niti iskustvom (ispod nivoa, sa ciljem omalovažavanja, ili iznad, s ciljem zastrašivanja da nećete ispuniti očekivanja).
- ♦ Izloženi ste čestoj promeni radnih zadataka ili neopravdanom prekidanju u radu, a što nije uslovljeno procesom rada.
- ♦ Poslodavac Vas neopravdano i namerno isključuje iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja namenjenih zaposlenima u Vašoj radnoj organizaciji.

PRAVNI OKVIR ZA ZAŠTITU ŽENA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I DRUGIH POVREDA PRAVA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA

USTAV

Ustav Republike Srbije garantuje ravnopravnost žena i muškaraca. Prema Ustavu, svi građani i građanke su jednaki pred Ustavom i zakonom. To znači da ***svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije.***

Ustavom je zabranjen svaki vid diskriminacije, neposredne ili posredne, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Zabrana diskriminacije sadržana je i u nizu drugih ustavnih odredbi kojima se garantuju ljudska prava i slobode, uključujući oblast rada i zapošljavanja.

Ustavom je ***zabranjen prinudni rad!*** Prinudnim radom se smatra seksualno ili ekonomsko iskorišćavanje lica koje je u nepovoljnom položaju. Ova odredba je posebno bitna za zaštitu žena, naročito žena iz marginalizovanih društvenih grupa, siromašnih žena i slično, koje su posebno ranjive u pogledu ekonomske eksploatacije i diskriminacije na radu.

Svako ima pravo na slobodan izbor zanimanja, a sva radna mesta moraju biti dostupna svima pod jednakim uslovima!

Uz to, svako ima pravo na:

- ♦ Poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu;
- ♦ Bezbedne i zdrave uslove rada;
- ♦ Potrebnu zaštitu na radu;
- ♦ Ograničeno radno vreme;
- ♦ Dnevni i nedeljni odmor;
- ♦ Plaćeni godišnji odmor;
- ♦ Pravičnu naknadu za rad;
- ♦ Pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa;
- ♦ Slobodu sindikalnog udruživanja.

Ustav predviđa i obavezu pružanja posebne zaštite pojedinim kategorijama lica, kao što su žene, omladina i osobe sa invaliditetom. ***Njima se mora obezbediti posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada!*** O tome videti u nastavku Vodiča.

Prema Ustavu, posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima ne smatraju se diskriminacijom.

ZAKON O RADU

Prema odredbama Zakona o radu, ***zaposleni ima sledeća prava:***

- ♦ Pravo na odgovarajuću zaradu, na naknadu troškova (za dolazak i odlazak sa rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora i sl.) i druga primanja (otpremninu, naknadu štete zbog povrede na radu i sl.);
- ♦ Pravo na bezbednost i zdravlje na radu;

- ♦ Pravo na zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;
- ♦ Pravo na materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti;
- ♦ Pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu;
- ♦ Pravo na udruživanje;
- ♦ Pravo na učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora;
- ♦ Pravo na mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova;
- ♦ Pravo na konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Pravo na posebnu zaštitu imaju: žena za vreme trudnoće, zaposleni mlađi od 18 godina i zaposlena osoba sa invaliditetom!

Zakon o radu ***zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje i zaposlenih lica s obzirom na njihovo lično svojstvo.***

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- ♦ Uslove za zapošljavanje i izbor kandidata/kandidatkinje za obavljanje određenog posla;
- ♦ Uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- ♦ Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- ♦ Napredovanje na poslu;
- ♦ Otkaz ugovora o radu.

Poslodavac ne može prilikom zapošljavanja od kandidatkinje da traži podatke o porodičnom i bračnom statusu i planiranju porodice!

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za

***zdravlje žene i deteta utvrđen od strane
nadležnog zdravstvenog organa!***

***Poslodavac ne može zaposlenoj ženi da otkáže
ugovor o radu za vreme trudnoće, porodijskog
odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i
odsustva sa rada radi posebne nege deteta!***

Ako ugovor o radu sadrži odredbe kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od napred iznetih osnova, takve odredbe su ništave!

Prema odredbama Zakona o radu ***zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje!***

U slučaju da su lice koje traži zaposlenje ili zaposleni izloženi diskriminaciji po nekom od napred pomenutih osnova, kao i uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju, oni mogu ***da pokrenu postupak za naknadu štete od poslodavca pred nadležnim sudom.*** Važno je znati da ako je u toku postupka tužilac (a to je zaposleni ili lice koje traži zaposlenje) učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju prelazi na tuženog (a to je poslodavac)!

Zaštita materinstva

Zaštita od poslova štetnih po zdravlje zaposlene trudnice, dojilje i/ili njenog deteta

***Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi za vreme
trudnoće i ženi koja doji dete obezbedi da radi na po-
slovima koji, po nalazu nadležnog zdravstvenog or-
gana, nisu štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta.***
Ovo se naročito odnosi na poslove koji zahtevaju podizanje tereta, na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost eks-

tremnim temperaturama i vibracijama, što zakonodavac sam precizira. Međutim, nadležni zdravstveni organ može da donese nalaz o štetnom dejstvu i nekog drugog radnog mesta. Poslodavac je dužan da u ovoj situaciji ženi obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ukoliko takvih poslova nema, dužan je da zaposlenu uputi na plaćeno odsustvo.

Zaštita od prekovremenog i noćnog rada

Zaposlena žena za vreme trudnoće i zaposlena žena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta. To znači da trudnica i dojilja ne mogu da rade duže od 40 časova nedeljno, koliko iznosi puno radno vreme, niti mogu da rade u periodu od 22.00 do 6.00 časova narednog dana, što se smatra noćnim radom, ako bi stručno-medicinski organ takvo angažovanje smatrao štetnim po zdravlje zaposlene trudnice i dojilje, odnosno po zdravlje deteta.

Žena sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno (duže od 40 sati nedeljno), odnosno noću (od 22.00 do 6.00 časova narednog dana) samo uz svoju pisanu saglasnost. Takođe, samohrana majka koja ima dete do sedam godina života ili dete koje ima težak oblik invaliditeta može da radi prekovremeno, odnosno noću samo uz svoju pisanu saglasnost.

Zaštita od preraspodele radnog vremena

Poslodavac može, poštujući određene uslove, da vrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određene

nog posla u utvrđenim rokovima. Međutim, kada su u pitanju ***zaposlena žena za vreme trudnoće i zaposleni roditelj sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti, poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena ali samo uz njihovu pisanu saglasnost.***

Pravo na odsustvo sa rada radi obavljanja pregleda u vezi sa trudnoćom

Zaposlena žena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, koji su određeni od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom. U ovoj situaciji, ***zaposlena žena je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca o tome.*** Dakle, nakon što trudnica obavesti poslodavca da tokom radnog vremena ima zakazan zdravstveni pregled u vezi sa trudnoćom, poslodavac je dužan da je pusti da obavi ovaj pregled. Pri tome, za taj period poslodavac ne sme trudnici da umanjuje zaradu, jer mora da tretira taj period kao period u kojem je zaposlena trudnica redovno obavljala svoje radne zadatke.

Pravo na produženu pauzu ili skraćenje radnog vremena zbog dojenja deteta do godinu dana

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili ***na skraćenje dnevnog radnog vremena*** u trajanju od 90 minuta, ***kako bi mogla da doji dete,*** ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Ovako utvrđena pauza ili skraćeno radno vreme računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (**porodiljsko odsustvo**) i pravo **na odsustvo sa rada radi nege deteta**, i to u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa **najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj**.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja!

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na **odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva**.

Porodiljsko odsustvo do navršena tri meseca od dana porođaja žene može da koristi i otac deteta u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (npr. izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i drugo). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu. Uz to, otac deteta može da koristi i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom!

Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

U slučaju kada je detetu neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, jedan od roditelja deteta ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, ***odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.*** Ovo pravo se ostvaruje na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta. ***Za vreme ovog odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade!*** Pravo odsustva sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe, pod određenim uslovima, imaju i hranitelj ili staratelj deteta mlađeg od pet godina života, kao i usvojlac.

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali to ne može da bude kraće od polovine punog radnog vremena. U tom slučaju, imaće pravo na odgovarajuću zaradu. Ovo pravo može da ostvari i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života. Za to vreme prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

Zaposlenoj osobi sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti. Ako zaposleni odbije da prihvati takav posao, poslodavac može da otkáže ugovor o radu. Ukoliko poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao prema njegovoj radnoj sposobnosti, zaposleni se smatra viškom (ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla).

ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU I OSIGURANJU ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti počiva na principima zabrane diskriminacije, nepristrasnosti pri obavljanju poslova zapošljavanja, rodne ravnopravnosti, afirmativne akcije usmerene prema nezaposlenim licima koja je teže zaposliti, slobode u izboru zanimanja i radnog mesta i besplatnosti obavljanja poslova zapošljavanja za nezaposlena lica.

Poštovanje ovih načela trebalo bi da obezbedi licu koje traži zaposlenje dostupnost poslova prilikom zapošljavanja pod jednakim uslovima i jednakost u postupku zapošljavanja, nezavisno od bilo koje okolnosti koja može biti osnov diskriminacije, odnosno nejednakog postupanja prema pojedincima među kojima postoje razlike koje nisu u funkciji izvršavanja poslova radnog mesta.

Zaposleni imaju pravo na privatnost na radu u odnosu na posebno osetljive podatke koji se tiču veroispovesti, socijalnog statusa, nacionalne pripadnosti i drugih okolnosti predviđenih Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti. Najčešće povrede privatnosti u praksi se odnose na protivzakonito korišćenje podataka o zdravstvenom stanju zaposlenih. Prema odredbama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, **zabranjuje se korišćenje podataka prikupljenih po osnovu lekarskih pregleda zaposlenih u svrhu diskriminacije zaposlenih!**

Lični podaci prikupljeni u vezi sa lekarskim pregledima zaposlenog poverljive su prirode i pod nadzorom su službe medicine rada, koja vrši te preglede. Izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog dostavlja se poslodavcu na način kojim se ne narušava princip poverljivosti ličnih podataka. Ova odredba može biti posebno značajna u zaštiti žena od nekih karakterističnih oblika zabranjenog ponašanja kao što je, na primer, diskriminacija prilikom napredovanja zbog porodičnog stanja.

ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE

Zakon **zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada**, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanja pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su:

- ◆ Pravo na rad;
- ◆ Pravo na slobodan izbor zaposlenja;
- ◆ Pravo na napredovanje u službi;
- ◆ Pravo na stručno usavršavanje;
- ◆ Pravo na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti;
- ◆ Pravo na pravične i zadovoljavajuće uslove rada;
- ◆ Pravo na odmor;
- ◆ Pravo na obrazovanje;
- ◆ Pravo na stupanje u sindikat;
- ◆ Pravo na zaštitu od nezaposlenosti.

Zakon predviđa širok krug lica koja uživaju zaštitu od diskriminacije u oblasti rada! Zaštitu uživaju kako lica koja su u formalnom smislu u radnom odnosu, tako i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica koja obavljaju javnu funkciju, pripadnici vojske, lica koja traže posao, studenti i učenici na praksi, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volonteri i sva druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu.

Zabrana diskriminacije odnosi se na sve javne ustanove, kao i privatna i pravna lica u javnom i privatnom sektoru u svim oblastima!

Diskriminacija na osnovu pola postoji ako se postupa protivno načelu ravnopravnosti polova, odnosno načelu poštovanja jednakih prava i sloboda žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, kulturnom i drugom aspektu javnog, profesionalnog, privatnog i porodičnog života.

Zakonom se zabranjuje uskraćivanje prava ili javno ili prikriveno priznavanje pogodnosti u odnosu na pol ili zbog promene pola.

Zakonom o zabrani diskriminacije zabranjeni su fizičko i drugo nasilje, eksploatacija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, ucenjivanje i uznemiravanje s obzirom na pol!

Ovim zakonom je uređen i **postupak za zaštitu od diskriminacije**: pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti i pred sudom, i to u parnici za zaštitu od diskriminacije. Za više informacija o tome ko može, u kom slučaju i na koji način da pokrene postupak za zaštitu od diskriminacije pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti, kao i kada je moguće tražiti sudsku zaštitu pogledajte *Vodič kroz postupke za zaštitu prava žrtava rodno zasnovane diskriminacije i nasilja pred nezavisnim telima u Srbiji*, koji je dostupan na <http://www.vds.rs/File/VodicKrozPostupke.pdf>.

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Svi poslovi i položaji moraju biti jednako dostupni ženama i muškarcima!

Poslodavac je dužan da zaposlenima, bez obzira na pol, obezbedi jednake mogućnosti i tretman u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada!

Nije dozvoljeno pravljenje razlike prema polu prilikom javnog oglašavanja poslova i uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje, osim ako postoje opravdani razlozi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Pripadnost polu, odsustvovanje s posla zbog trudnoće i roditeljstva ne mogu da budu smetnja da zaposlena napreduje na poslu! Uz to, odsustvovanje s

posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, stručno usavršavanje, niti osnov za raspoređivanje na neodgovarajuće poslove i za otkaz ugovora o radu.

Zaposleni, bez obzira na pol, ostvaruju ***pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrednosti kod poslodavca!***

Zabranjuje se uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom! Ovde je važno napraviti razliku između uznemiravanja i ucenjivanja (uslovljavanja), koje je daleko teži oblik i treba ga oštrije sankcionisati. Veoma je često traženje seksualnih usluga kao uslova za dobijanje ili zadržavanje radnog mesta, napredovanje, izbegavanje montiranih disciplinskih postupaka, suspenzije... U tim slučajevima važno je ukazati na disproporciju moći i konkretnu situaciju ili mogućnost nastanka situacije koja je proistekla ili može proisteći iz odbijanja.

Ukoliko zaposleni pokrene postupak zbog diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja, to ne može da bude opravdan razlog da dobije otkaz ugovora o radu, odnosno da mu prestane radni i drugi (ugovorni) odnos po osnovu rada, niti može biti opravdan osnov da se zaposleni proglasi viškom zaposlenih u skladu s propisima koji uređuju rad!

ZAKON O SPREČAVANJU DISKRIMINACIJE OSOBA SA INVALIDITETOM

Organi javne vlasti dužni su da osobama sa invaliditetom obezbede uživanje prava i sloboda bez diskriminacije! Pri tome se pod osobom sa invaliditetom podrazumeva lice sa urođenom ili stečenom fizičkom, senzornom, intelektualnom ili emocionalnom onesposobljenošću koje usled društvenih ili drugih prepreka nema mogućnosti ili ima ograničene mogućnosti da se uključi u aktivnosti društva na istom nivou sa drugima, bez obzira na to da li može da ostvaruje pomenute aktivnosti uz upotrebu tehničkih pomagala ili službi podrške.

Zabranjena je diskriminacija osobe sa invaliditetom kao i pratioca osobe sa invaliditetom, i to kako tokom traženja zaposlenja, tako i na samom poslu!

Diskriminacijom zbog invalidnosti u zapošljavanju smatra se:

- ♦ Neprimanje u radni odnos osobe sa invaliditetom ili pratioca osobe sa invaliditetom zbog invalidnosti, odnosno zbog svojstva pratioca osobe sa invaliditetom;
- ♦ Postavljanje posebnih zdravstvenih uslova za prijem u radni odnos osobe sa invaliditetom protivno zakonskim rešenjima;
- ♦ Prethodna provera psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslovima za koje se zasniva radni odnos;
- ♦ Pod određenim uslovima, odbijanje da se izvrši tehnička adaptacija radnog mesta koja omogućuje efikasan rad osobe sa invaliditetom.

Diskriminacijom zbog invalidnosti u ostvarivanju prava iz radnog odnosa smatra se:

- ♦ Određivanje manje zarade zbog invalidnosti zaposlenog, nezavisno od radnog učinka;
- ♦ Postavljanje posebnih uslova rada zaposlenom sa invaliditetom, ako ti uslovi neposredno ne proističu iz zahteva radnog mesta;
- ♦ Postavljanje posebnih uslova zaposlenom sa invaliditetom za korišćenje drugih prava iz radnog odnosa koja pripadaju svakom zaposlenom.

Posebno težak oblik diskriminacije zbog invalidnosti predstavlja uznemiravanje, vređanje i omalovažavanje zaposlenog sa invaliditetom od strane poslodavca, odnosno neposredno nadređenog lica u radnom procesu, zbog njegove invalidnosti!

ZAKON O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu

- ♦ zabranjuje zlostavljanje na radu i u vezi sa radom,
- ♦ uređuje mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu i
- ♦ uređuje postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom.

Zabranjen je bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja!

Izvršilac zlostavljanja može da bude **poslodavac sa svojstvom fizičkog lica** (npr. vlasnik samostalne trgovinske radnje ili ugostiteljskog objekta) ili **odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica** (npr. direktor ili rukovodilac nekog sektora), ili **zaposleni** ili **grupa zaposlenih** kod poslodavca.

Zaštitu od zlostavljanja mogu da traže ***sva radno angažovana lica***, bez obzira na to da li su u radnom odnosu (na određeno ili neodređeno vreme) ili su angažovani po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu ili su lica na dopunskom radu, na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kod poslodavca bez zasniivanja radnog odnosa, volonteri. Dakle, ***zaštitu može da traži svako lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu kod poslodavca.***

Šta raditi kada postoji sumnja da je izvršeno zlostavljanje?

U slučaju sumnje da je izvršeno zlostavljanje, zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju treba da se obrati licu za koje sumnja da vrši zlostavljanje i da mu ukaže na njegovo ponašanje. Dakle, trebalo bi prvo pokušati da se kroz razgovor sa licem za koje se sumnja da vrši zlostavljanje reši sporna situacija bez pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja.

Ukoliko to nije moguće (npr. zaposleni koji sumnja da je izvršeno zlostavljanje ne želi da razgovara sa licem za koje sumnja da vrši zlostavljanje ili na razgovor ne pristaje lice za koje se sumnja da vrši zlostavljanje ili ono poriče ponašanje na koje se ukazuje kao moguće zlostavljanje i slično), zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju treba da se obrati licu za podršku ili licu kod poslodavca ovlašćenom za podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja ili drugom licu koje uživa njegovo poverenje. Licu kome se u ovom slučaju obrati treba izneti problem, a ono bi trebalo da pažljivo sasluša zaposlenog koji sumnja da je izložen zlostavljanju, da mu da savet, da ga uputi, informiše i pruži podršku u cilju rešavanja sporne situacije.

Najzad, Zakon predviđa postupak za zaštitu od zlostavljanja na radu, i to: ***kod poslodavca*** i ***pred sudom***.

Postupak za zaštitu kod poslodavca

Ukoliko se problem ne reši kroz razgovor sa licem za koje se sumnja da vrši zlostavljanje ili to uopšte nije moguće, niti izvodljivo, može da se pokrene postupak za zaštitu od zlostavljanja.

Ko podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja?

Zahtev za pokretanje postupka za zaštitu može da podnese zlostavljano lice ili predstavnik sindikata, lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbor za bezbednost i zdravlje na radu, ali samo uz pisanu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju.

Kome se podnosi zahtev?

U slučaju da se za zlostavljanje na radu ***ne tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica***, obrazloženi zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja podnosi se neposredno tom licu.

U slučaju da se za zlostavljanje ***tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica***, zahtev za pokretanje postupka zaštite, i to postupka posredovanja, može da se preda neposredno tom licu. Ali, zaposleni to ne mora da uradi, već može odmah da pokrene postupak za zaštitu pred nadležnim sudom (videti deo o sudskoj zaštiti od zlostavljanja na radu).

Važno je znati da se zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu može podneti u roku od šest meseci i to od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje!

Šta zahtev treba da sadrži?

Zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja treba da sadrži sledeće:

- ♦ Podatke o podnosiocu zahteva;
- ♦ Podatke o zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, ako nije podnosilac zahteva;
- ♦ Podatke o zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje;
- ♦ Kratak opis ponašanja za koje se opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje;
- ♦ Trajanje i učestalost ponašanja koje se smatra zlostavljanjem, kao i datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje;
- ♦ Dokaze (svedoci, pisana dokumentacija, lekarski izveštaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Postupak posredovanja

Kada zaposleni ili drugo lice (kao što je napred navedeno) u njegovo ime podnese zahtev za zaštitu od zlostavljanja poslodavcu, poslodavac je ***dužan da predloži posredovanje ili da prihvati zahtev za posredovanje***. Rok da to učini je tri dana od prijema zahteva.

Strane u sukobu sporazumno određuju ili biraju lice za vođenje postupka posredovanja.

Postupak posredovanja je zatvoren za javnost!

Postupak posredovanja se sprovodi tako što posrednik pomaže stranama u sporu da postignu sporazum. ***Posrednik***

može da daje predlog mogućih načina za rešavanje spora, ali ne može stranama u sporu da nameće rešenje!

Postupak posredovanja je hitan! Okončava se u roku od osam radnih dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika. Izuzetno može da traje do 30 dana.

Postupak posredovanja se okončava na jedan od sledećih načina:

- ♦ Zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;
- ♦ Odlukom posrednika, posle konsultacije sa stranama, da se postupak obustavlja, jer dalji postupak nije opravdan;
- ♦ Izjavom strane u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Ukoliko se postigne sporazum, u njemu se predviđaju mere koje su usmerene na prestanak ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i stvaranje uslova u kojima zlostavljanje neće moći da se nastavi. Ako je sporazumom obuhvaćeno uređivanje ponašanja strana u sporu, dejstvo sporazuma zavisi od njihove volje. Dakle, poštovanje sporazuma zavisi samo od volje strana, odnosno strane koja je preuzela obavezu da preduzme određene mere.

Sporazum može da sadrži preporuke poslodavcu u pogledu otklanjanja mogućnosti nastavljanja zlostavljanja (npr. premeštaj zaposlenog u drugu radnu okolinu ili druge mere koje se tiču statusa i prava strana u sporu).

Ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, poslodavac mora da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog

za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti!

U tom slučaju na raspolaganju su mu sledeće mere:

- ♦ Opomena;
- ♦ Mera privremenog udaljenja zaposlenog sa rada (od 4 do 30 radnih dana bez naknade zarade);
- ♦ Mera trajnog premeštaja zaposlenog u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni, kome je izrečena neka od mera, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanta radnog odnosa!

Mere za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka

Ukoliko prema mišljenju službe medicine rada postoji **neposredna opasnost** po zdravlje ili život ili ako pretil opasnost od nastanka nenaknadive štete, zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje poslodavac mora da izrekne jednu od sledećih mera:

- ♦ Premeštaj u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom ili
- ♦ Udaljenje sa rada uz nadoknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Ako poslodavac ne preduzme mere, zaposleni može da odbije da radi! U tom slučaju zaposleni je dužan da, bez odlaganja, obavesti o tome poslodavca i inspekciju rada. Ima pravo na naknadu zarade (prosek za prethodna tri meseca). Dok traje ova situacija, ne može da mu se otkáže ugovor o radu niti da dobije otkaz!

U slučaju privremenih mera treba imati u vidu pravnu formulaciju „neposredne opasnosti po zdravlje i život.“ Neposredna opasnost je ona koja direktno može da ugrozi zdravlje i život, i definisana je *Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu* – rad na toploti, sa hemikalijama, na visini i slično, odnosno, rad pod uslovima koji su nebezbedni po ovom Zakonu. Odnosi se na **fizičku** bezbednost zaposlenog na radu. Sa druge strane, *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu* štiti **psihosocijalnu bezbednost** na radu, a mobing predstavljaju pomenuti modeli psihosocijalne torture, koja je uvek posredna opasnost po zdravlje i život, uključujući i najtežu posledicu – samoubistvo. Primer: zaposleni je radio na visini i pao, jer je visina bila neposredna opasnost, neobezbeđeno radno mesto u skladu sa odredbama Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i procenom rizika konkretnog radnog mesta. Ali, ako je zaposleni pod pritiskom neizdrživog mobinga skočio sa istog mesta u želji da sebi oduzme život, uzrok tog čina (mobing) je posredan uzročnik.

Sudska zaštita

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, a koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje, može da traži zaštitu u sudskom postupku.

Postupak za zaštitu od zlostavljanja predstavlja radni spor, koji se odvija po načelu hitnosti. ***Pokreće se tužbom.***

Tužba se podnosi nadležnom sudu!

Rok za podnošenje tužbe je isti kao kod pokretanja postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca, dakle, ***šest meseci od kada je poslednji put izvršeno ponašanje***

koje predstavlja zlostavljanje. Ali, ako je prethodno došlo do pokretanja postupka zaštite kod poslodavca, ali zaposleni nije zadovoljan ishodom postupka, on ima pravo da podnese tužbu protiv poslodavca zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom u roku od 15 dana od dana kada mu je dostavljeno obaveštenje o tome da posredovanje nije uspelo, odnosno od dana dostavljanja odluke o utvrđivanju odgovornosti zaposlenog kojom nije zadovoljan.

Tužba se podnosi **protiv poslodavca**, čak i u situaciji kada on nije neposredan izvršilac, odnosno zlostavljač.

Ko podnosi tužbu?

- ♦ Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu ili
- ♦ Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka kod poslodavca.

Šta može da se zahteva tužbom?

- ♦ Utvrđenje da je zaposleni pretrpeo zlostavljanje;
- ♦ Zabrana vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabranu daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja;
- ♦ Izvršenje radnje radi uklanjanja posledica zlostavljanja;
- ♦ Naknada materijalne i nematerijalne štete;
- ♦ Objavljivanje presude donete povodom tužbe.

Postupak u parnicama za ostvarivanje zaštite od zlostavljanja je **hitno**. Sud će tužbu sa priložima dostaviti tuženom na odgovor u roku do 15 dana od dana prijema tužbe. Posle toga slede ročišta na kojima se utvrđuju činjenice.

Važno je znati da je u slučaju zaštite od zlostavljanja na radu teret dokazivanja na poslodavcu!

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje je na poslodavcu!

Zaštita tokom postupka

Sud može, ***po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti***, odrediti ***privremene mere radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenaknadive štete***. Ove mere obuhvataju:

- ♦ Zabranu približavanja
- ♦ Zabranu pristupa u prostor oko mesta rada zaposlenog koji učini verovatnim da je izložen zlostavljanju.

KAKO I KOME MOGU DA SE OBRATE ŽENE KOJIMA SU POVREĐENA PRAVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA?

Ukoliko ste doživeli neko od ponašanja koje predstavlja diskriminaciju ili su Vam na drugi način prekršena prava po osnovu rada i zapošljavanja, ali imate dilemu šta da uradite i kome da se obratite, pogledajte informacije koje slede. Radi lakšeg snalaženja, dat je redosled obraćanja institucijama i organizacijama za pomoć i zaštitu. Ali, važno je znati da obraćanje ne mora nužno i uvek da prati navedeni redosled!

KORAK 1

Pravna služba (služba ljudskih resursa) u okviru radne organizacije u kojoj radite

Sindikato

Pravna služba/služba za ljudske resurse ili sindikat mogu:

- ♦ Da ukažu na to o kojoj povredi prava se radi ili da povrede prava nema;
- ♦ Da pruže informacije o tome šta treba da uradite ili kome treba da se obratite, u zavisnosti od konkretnih potreba;
- ♦ Da Vas, u slučajevima zlostavljanja na radu, upute na osobu za podršku u radnoj organizaciji i da Vam daju informacije vezane za pokretanje postupka posredovanja (medijacije).

KORAK 2

Inspektorat za rad (inspekcija rada) vrši nadzor nad primenom svih radnopravnih propisa, bez obzira na vrstu radnog angažovanja (radni odnos ili neki drugi ugovor o radnom angažovanju). Aktivnosti Inspektorata za rad u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu usmerene su ka suzbijanju rada „na crno“, smanjenju broja povreda na radu i radno-pravnoj zaštiti zaposlenih i radno angažovanih lica (na primer, u slučaju neisplaćivanja zarada, nedostavljanja obračuna zarade, diskriminacije, prekovremenog rada i slično).

Upravna inspekcija vrši nadzor nad radom i postupanjem organa državne uprave, službi sudova, javnih tužilaštava, Republičkog javnog pravobranilaštva, službi Narodne skupštine, predsednika Republike, Vlade, Ustavnog suda i službi organa čije članove bira Narodna skupština, kao i organa teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave. Dakle, Upravnoj inspekciji se obraća ukoliko je poslodavac organ državne uprave ili neka od navedenih institucija.

Inspektorat za rad i upravna inspekcija imaju ovlašćenja da:

- ♦ Pregledaju opšte akte, evidencije i drugu dokumentaciju.
- ♦ Saslušaju i uzmu izjave od odgovornih i zainteresovanih lica.
- ♦ Pregledaju poslovne prostorije, objekte, kao i sva sredstva za rad, robu i proizvode; takođe mogu u cilju vršenja analize ili ekspertize uzeti uzorke relevantnih predmeta ili robe;
- ♦ Uzmu u postupak prijave građana, zahteve zaposlenih, drugih fizičkih i pravnih lica.
- ♦ Nalažu rešenjem izvršenje mera i radnji u cilju otklanjanja utvrđenih povreda zakona.

- ♦ Izriču mandatne kazne.
- ♦ Podnesu prijavu nadležnom organu za učinjeno krivično delo ili privredni prestup i podnesu zahtev za pokretanje prekršajnog postupka.
- ♦ Izdaju privremene zabrane u skladu sa zakonom.
- ♦ Obaveste drugi organ ako postoje razlozi za preduzimanje mera za koje je taj organ nadležan.
- ♦ Pokrenu inicijativu kod ovlašćenog organa za obustavljanje izvršenja, odnosno za poništavanje ili ukidanje propisa ili drugog opšteg akta organa ili organizacije ako nisu u skladu sa Ustavom i zakonom.
- ♦ Preduzmu druge mere i radnje za koje su zakonom i drugim propisima ovlašćeni.
- ♦ Odlože izvršenje rešenja o otkazu ugovora o radu zaposlenom ukoliko je: zaposleni povodom otkaza pokrenuo radni spor (tužio poslodavca sudu), ukoliko je očigledno da je poslodavac prekršio neko pravo zaposlenog kojem je uručio otkaz ugovora o radu, kao i ukoliko zaposleni koji je dobio otkaz zahteva odlaganje izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu. Zahtev o odlaganju izvršenja rešenja zaposleni koji je dobio otkaz može podneti u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe protiv poslodavca, a inspektor rada je dužan da po tom zahtevu donese rešenje o odlaganju izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od podnošenja zahteva.

KORAK 3

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova bavi se mirnim rešavanjem individualnih i kolektivnih radnih sporova. Dakle, ovoj službi se možete obratiti u slučaju da se odlučite za mirno rešavanje individualnog radnog spora i na taj način pokušate da ostvarite svoja prava na brži način, budući da radni sporovi u Srbiji traju veoma dugo. Agencija radi na principu dobrovoljnosti svih

strana koje pristupaju sporu i donosi pravnosnažna izvršna rešenja.

Usluge Agencije su besplatne.

U Agenciji možete dobiti mirno rešavanje individualnog radnog spora koji se odnosi na:

- ♦ Diskriminaciju na radnom mestu;
- ♦ Zlostavljanje na radnom mestu (mobing);
- ♦ Otkaz ugovora o radu;
- ♦ Radno vreme;
- ♦ Ostvarivanje prava na godišnji odmor;
- ♦ Isplate zarade/plate, naknade zarade/plate i minimalne zarade u skladu sa zakonom;
- ♦ Isplate naknade troškova za ishranu u toku rada, za dolazak i odlazak sa rada, regresa za korišćenje godišnjeg odmora i druge naknade troškova u skladu sa zakonom;
- ♦ Isplate otpremnine pri odlasku u penziju, jubilarne nagrade i drugih primanja u skladu sa zakonom.

KORAK 4

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti je samostalan, nezavisan i specijalizovan državni organ, u čijoj je nadležnosti zaštita od diskriminacije, kao i unapređenje zaštite ravnopravnosti.

Zadaci ovog državnog organa su:

- ♦ Sprečavanje svih vidova, oblika i slučajeva diskriminacije;
- ♦ Zaštita ravnopravnosti fizičkih i pravnih lica u svim oblastima društvenih odnosa;
- ♦ Nadzor nad primenom propisa o zabrani diskriminacije;
- ♦ Unapređivanje ostvarivanja i zaštite ravnopravnosti.

Ukoliko se radi o diskriminaciji, a nije pokrenut sudski postupak, možete se obratiti Povereniku za zaštitu ravnopravnosti.

Povereniku se obraća **podnošenjem pritužbe**. Poverenik **postupa po pritužbi** zbog diskriminacije, **daje mišljenje** o tome da li je bilo diskriminacije i, ako utvrdi da je bilo diskriminacije, **preporučuje** licu protiv kojeg je podneta pritužba način otklanjanja povrede prava.

Za sve detaljnije informacije vezane za podnošenje pritužbe Povereniku i tok postupka pogledajte *Vodič kroz postupke za zaštitu prava žrtava rodno zasnovane diskriminacije i nasilja pred nezavisnim telima u Srbiji*, koji je dostupan na <http://www.vds.rs/File/VodicKrozPostupke.pdf>.

Važno je znati da se za sve dodatne informacije i pravne savete može obratiti **kancelariji za prijem građana/građanki** koja je obrazovana u službi Poverenika!

KORAK 5

Sudska zaštita

Ukoliko niste uspeli da ostvarite svoja prava u prethodnim koracima možete potražiti **sudsku zaštitu**. Ukoliko imate novčanih sredstava potrebno je da angažujete advokata. U slučaju da niste u mogućnosti da angažujete advokata, obratite se opštinskim službama pravne pomoći, Odborima za ljudska prava ili organizacijama civilnog društva radi dobijanja pravnih informacija, saveta ili, u nekim slučajevima, zastupanja na sudu.

KORAK 6

Zaštitnik građana Republike Srbije je samostalan i nezavisan državni organ, koji se stara o zaštiti i unapređenju ljudskih i manjinskih prava i sloboda i kontroliše rad organa javne vlasti. Zaštitnik građana štiti prava građana

i građanki tako što, po pritužbi građana ili sopstvenoj inicijativi, u posebnom postupku kontroliše zakonitost i pravilnost rada organa uprave. To se odnosi na rad organa državne uprave, državnog pravobranioca, organa, organizacija, preduzeća i ustanova koje vrše javna ovlašćenja (na primer: centri za socijalni rad, policijske uprave, zdravstvene ustanove, lokalne samouprave, autonomne pokrajine i slično). Dakle, utvrđuje se da li je organ uprave postupao ili postupa prema građanima u skladu sa zakonima i drugim propisima Republike Srbije ili načelima rada dobre uprave.

Pokrajinski zaštitnik građana – ombudsman je samostalan i nezavisan organ AP Vojvodine, koji štiti prava građana i vrši nadzor nad radom pokrajinskih organa uprave, javnih preduzeća i ustanova koje vrše upravna i javna ovlašćenja a čiji je osnivač AP Vojvodina, u vezi sa njihovim postupanjem u izvršavanju odluka i drugih pravnih akata AP Vojvodine.

Ukoliko niste uspeli da ostvarite svoja prava u prethodnim koracima, odnosno ukoliko naiđete na prepreke prilikom obraćanja institucijama koje treba da Vas zaštite u slučaju diskriminacije ili druge povrede prava u oblasti rada i zapošljavanja, možete da se obratite Zaštitniku građana ili Pokrajinskom zaštitniku građana – ombudsmanu!

Zaštitniku građana ili Pokrajinskom zaštitniku građana – ombudsmanu obraća se **podnošenjem pritužbe**. O tome ko može da podnese pritužbu, u kojoj situaciji, na koji način i kako teče postupak pred ovim organima, pogledajte u *Vodiču kroz postupke za zaštitu prava žrtava rodno zasnovane diskriminacije i nasilja pred nezavisnim telima u Srbiji*, koji je dostupan na <http://www.vds.rs/File/VodicKrozPostupke.pdf>.

Usluge Zaštitnika građana i Pokrajinskog ombudsmana su besplatne.

Važno je znati da Zaštitnik građana i Pokrajinski zaštitnik građana ne mogu neposredno da promene odluku državnih/pokrajinskih organa, ali mogu da utiču na njihov rad i preporuče da se nezakonita odluka promeni ili da nadležni službenici postupaju savesno i prema svojim ovlašćenjima!

U svakom slučaju, pre podnošenja pritužbe Zaštitniku građana ili Pokrajinskom zaštitniku građana – ombudsmanu, dužni ste da pokušate da svoja prava zaštitite u odgovarajućim postupcima (sudskim, upravnim i slično).

Istovremeno sa svim prethodnim obraćanjima, možete se obratiti:

**Organizacijama civilnog društva (OCD)
Opštinskim službama pravne pomoći
Odborima za ljudska prava
Advokatima**

Od njih možete da dobijete:

- ◆ Informacije o kojim povredama prava u oblasti rada i zapošljavanja se radi i shodno tome o daljim postupcima;
- ◆ Informacije kojim državnim institucijama i OCD se možete obratiti zavisno od konkretne povrede prava;
- ◆ Posredovanje u kontaktu sa državnim institucijama i poslodavcima;
- ◆ Psihološku pomoć;
- ◆ Emocionalnu pomoć i osnaživanje;
- ◆ Informacije o sudskom postupku, trajanju i slično;
- ◆ Razjašnjenje eventualnih nedoumica;
- ◆ Podršku na sudu;
- ◆ Podršku u postupku posredovanja (medijacije).

Ukoliko su Vam povređena prava u oblasti zapošljavanja možete slediti prethodno navedena uputstva, s tim da je neophodno da se prvo obratite pravnoj službi u instituciji/ organizaciji u kojoj su prekršena prava prilikom zapošljavanja gde možete dobiti informacije o pravnom osnovu za postupanje poslodavca i mogućim rešenjima u okviru same institucije. Potrebno je da znate da Inspektorat za rad nije nadležan za povrede prava prilikom zapošljavanja.

KONTAKT INFORMACIJE INSTITUCIJA I ORGANIZACIJA KOJIMA MOŽETE DA SE OBRATITE³

DRŽAVNE INSTITUCIJE I NEZAVISNA TELA

Naziv: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad i zapošljavanje

Adresa: Nemanjina 22-24, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3616 128

E-mail adresa: rad.zaposljavanje@minrzs.gov.rs

Web site: www.minrzs.gov.rs

Radno vreme: 7:30–15:30

Naziv: Republički inspektorat za rad

Adresa: Ruzveltova 61, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3293 025, 011 2017 495

E-mail adresa: inspekcija@minrzs.gov.rs

Web site: www.minrzs.gov.rs/cms/sr/inspektorat-za-rad

Radno vreme: 8:30–16:30

Naziv: Upravna inspekcija (ukoliko je poslodavac državni organ ili institucija)

Adresa: Dečanska 8, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3112 631

E-mail adresa: upravni.inspektorat@mduls.gov.rs

Web site: www.mduls.gov.rs

Radno vreme: 8:30–16:30

³ Kontakt podaci dati u ovom delu su bili tačni u vreme štampanja ove publikacije. Za dodatne informacije možete se obratiti Viktimološkom društvu Srbije na telefone: 0655486421, 063356613 i 0116303022.

Naziv: Republička Agencija za mirno rešavanje radnih sporova

Adresa: Makedonska 4, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3131 416, 011 3131 418

E-mail adresa: kabinet@ramrrs.gov.rs

Web site: www.ramrrs.gov.rs

Radno vreme: 7:30–15:30

Naziv: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti

Adresa: Bulevar kralja Aleksandra 84, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 2438 020, 011 2436 464

E-mail adresa: poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Web site: www.ravnopravnost.gov.rs

Radno vreme: 8:30–16:30 od ponedeljka do petka. Vikendom i državnim praznicima Poverenik za zaštitu ravnopravnosti ne radi.

Kancelarija za prijem građana/građanki Poverenika za zaštitu ravnopravnosti: Prijem građana/građanki u okviru kancelarije je od 08:30 do 16:30, od ponedeljka do petka. Neophodno je prethodno zakazati sastanak telefonom na brojeve: 011 243 8020 ili 011 243 6464.

Regionalna kancelarija Poverenika za zaštitu ravnopravnosti u Novom Pazaru: Kosančićeva bb. Pristup kancelariji prilagođen je osobama koje koriste invalidska kolica. Radno vreme je od 08:30 do 16:30. Kontakt telefon: 020 311 930.

Naziv: Zaštitnik građana Republike Srbije

Adresa: Deligradska 16, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 2068 100 Dežurni mobilni telefon: 064 8768505 (radnim danima od 17:00 do 22:00; neradnim danima od 09:00 do 20:00 časova)

E-mail adresa: zastitnik@zastitnik.rs

Web site: www.ombudsman.rs

Radno vreme: 09:00–16:00 svakog radnog dana

**Lokalne kancelarije Zaštitnika građana
Bujanovac**

Karađorđev trg BB, 17520 Bujanovac

Telefon: 017 653 047

Radno vreme: ponedeljak i utorak 08:30-16:30

Preševo

Zgrada koordinacionog tela, Save Kovačevića 12, 17523

Preševo

Telefon: 017 669 103

Radno vreme: sreda i četvrtak 08:30-16:30

Medveđa

Kulturni centar, Jablanička 63, 16420 Medveđa

Telefon: 016 892 109

Radno vreme: petak 08:30-16:30

Naziv: Pokrajinski ombudsman

Adresa: Bulevar Mihajla Pupina 25, 21000 Novi Sad

Broj telefona: 021 4874 144, 021 557 727

E-mail adresa: office@ombudsmanapv.org

Web site: www.ombudsmanapv.org

Radno vreme: 08:00–16:00

**ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA
I DRUGI SUBJEKTI⁴**

Naziv: A11 - Inicijativa za ekonomska i socijalna prava

Adresa: Džordža Vašingtona 54/7, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3225 172, 011 3232 030, 061 1774 239

E-mail adresa: office@a11initiative.org

4 U ovom delu dajemo kontakte samo nekih specijalizovanih OCD i drugih subjekata. Za kontakte drugih organizacija možete se obratiti Viktimološkom društvu Srbije na telefone 0655486421, 063356613, 0116303022.

Web site: www.a11initiative.org

Radno vreme: radnim danima 09:00-17:00

Naziv: Fides – Centar za radno pravo i ljudske resurse

Adresa: Knez Miletina 18, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3221 205, 063 229 660

E-mail adresa: fides@radnohr.rs

Web site: www.radnohr.rs

Radno vreme: 08:00–18:00

Naziv: ROZA Udruženje za radna prava žena

Adresa: Maršala Tita 63, 23203 Ečka

Broj telefona: 061 2600 344

E-mail adresa: roza.zrenjanin@gmail.com

Web site: www.rozaradnaprava.rs

Radno vreme: ponedeljak, sreda, petak 09:30-13:30;
utorak, četvrtak 16:30-20:30

Naziv: Udruženje "NO Mobbing" Ljudi protiv mobinga

Adresa: Bul. Arsenija Čarnojevića 161, 11000 Beograd

Broj telefona: 064 2127 880

E-mail adresa: nomobbing.bg@gmail.com

Radno vreme: 9:00–21:00

Naziv: Udruženje RODITELJ

Adresa: Karađorđev trg 18, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 3165 376

E-mail adresa: info@roditelj.org

Web site: www.roditelj.org

Radno vreme: 9:00–15:00

Naziv: Viktimološko društvo Srbije–VDS

Adresa: Ismeta Mujezinovića 21/6, 11000 Beograd

Broj telefona: 011 6303 022, 065 5486 421, 063 356 613,

E-mail adresa: vdsrbija@gmail.com

Web site: www.vds.org.rs

Radno vreme: 10:00–20:00

ODBORI ZA LJUDSKA PRAVA U SRBIJI⁵

Misija: Zaštita i unapređenje ljudskih prava, prava žena i dece, razvoj demokratije i održivih lokalnih inicijativa i institucija, socijalna inkluzija marginalizovanih grupa, osnaživanje, razvoj i umrežavanje civilnog društva.

U ovim organizacijama možete dobiti:

- ♦ Pravne savete
- ♦ Pisanje dokumenata za sud
- ♦ U pojedinim odborima zastupanje na sudu

Naziv: Mreža Odbora za ljudska prava u Srbiji – CHRIS, Niš

Adresa: Obrenovićeva bb, TPC "Kalča", lamela B42, 18000 Niš

Broj telefona: 018 526 232, 018 526 233, 0800 008 007

E-mail adresa: office@chrin.org.rs

Web site: www.chrin.org.rs

Radno vreme: Radnim danima od 09:00-16:00. Mobilni tim se angažuje na osnovu potrebe, ne postoji striktno radno vreme.

Naziv: Mreža Odbora za ljudska prava u Srbiji – CHRIS, Valjevo

Adresa: Hajduk Veljkova 61, 14000 Valjevo

Broj telefona: 014 233 390, 014 222 333

E-mail adresa: office.valjevo@chris-network.org

Web site: www.odbor.rs

Radno vreme: Radnim danima od 08:00 – 15:00

Naziv: Mreža Odbora za ljudska prava u Srbiji – CHRIS, Leskovac

Adresa: Svetozara Markovića 37/2, 16000 Leskovac

5 Za kontakte drugih OCD koje pružaju besplatnu pravnu pomoć možete se obratiti Viktimološkom društvu Srbije na telefone: 0655486421, 063356613 i 0116303022.

Broj telefona: 016 215 922

E-mail adresa: office@humanrightse.org.rs

Radno vreme: Radnim danima i vikendom od 08:00-14:00 i od 17:00-20:00. Mobilni timovi rade po pozivu.

Naziv: Mreža Odbora za ljudska prava u Srbiji – CHRIS, Negotin

Adresa: JNA 1A, TC I sprat, lokal 39 i 40, 19300 Negotin

Broj telefona: 019 541 955

E-mail adresa: office.negotin@chris-network.org

Web site: www.chris-negotin.org

SLUŽBE PRAVNE POMOĆI

Misija: besplatna pravna pomoć građanima

Radno vreme: radnim danima 08:00-15:30

U ovim organizacijama možete dobiti:

- ♦ Pravne savete
- ♦ Pisanje podnesaka za sud

Više informacija o Službama pravne pomoći možete dobiti u zgradi Opštine u mestu u kome živite.⁶

⁶ Potrebno je lično otići u ove Službe, ukoliko želite da se informišete telefonom za kontakt podatke kontaktirajte VDS.

SLUŽBA VDS INFO I PODRŠKA ŽRTVAMA

**Ukoliko su Vam potrebne dodatne informacije
pozovite**

Viktimološko društvo Srbije

Službu VDS info i podrška žrtvama

011 630 30 22, 065 548 64 21, 063 356 613

Pišite nam na E-mail: vdsrbija@gmail.com

Posetite našu internet stranicu www.vds.org.rs

Služba *VDS info i podrška žrtvama* je opšta služba za žrtve kriminaliteta, koja pruža pomoć i podršku svim žrtvama kriminaliteta, ženama i muškarcima, pripadnicima svih etničkih grupa, nezavisno od bilo kog ličnog svojstva (LBGT, bolesni, osobe sa invaliditetom i slično).

Pomoć i podrška se pružaju kako direktnim žrtvama, tako i članovima porodice direktnih žrtava i drugim licima posredno povređenim kriminalnim ponašanjem. Takođe, pomoć i podrška se pružaju žrtvama koje se pojavljuju na sudu kao svedoci ili u nekoj drugoj ulozi.

Žrtvama se pružaju:

- ♦ Emotivna podrška (osnaživanje, razumevanje, poverenje);
- ♦ Informacije:
 - O psihološkim reakcijama i dinamici oporavka;
 - Praktične informacije za ponovno uspostavljanje životnih tokova posle traumatičnog događaja;
 - Opšte pravne informacije (na primer, o uređenju neke pravne oblasti, kao što je oblast rada i zapošljavanja; o pravnom položaju korisnika i korisnica u konkretnoj pravnoj stvari, kao što su kršenje prava

iz radnog odnosa, diskriminacija na radu, zlostavljanje na radnom mestu i slično; o tome ko donosi odluke u konkretnoj pravnoj stvari; o mogućnostima mirnog rešenja spora; o načinu izvršenja odluke i slično);

- Informacije o pravima žrtava i načinima na koje mogu da ih ostvare;
- Informacije o mogućnostima korišćenja restorativnih pristupa, posebno posredovanja i drugih načina mirnog rešavanja problema i slično;
- Informacije vezane za pokretanje i tok sudskog postupka;
- ♦ Upućivanje na specijalizovane službe i organizacije ili pojedince u Beogradu i Srbiji u zavisnosti od konkretnih potreba;
- ♦ Podrška na sudu, u kontaktima sa državnim institucijama i u procesu posredovanja.

Svi vidovi pomoći i podrške za žrtve su besplatni!

Na prostoru Srbije postoje i druge organizacije i institucije koje pružaju pomoć i podršku žrtvama. Njihove kontakt podatke možete naći u interaktivnoj mapi organizacija, službi i institucija koja je dostupna na <http://www.interaktivnamapa.rs/>.

Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305:331.5-055.2(497.11)
316.647.82-055.2(497.11)
342.726-055.2(497.11)

VODIČ za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja / [priredili Sanja Čopić ... [et al.]. - Beograd : Viktimološko društvo Srbije, 2020 (Beograd : Prometej Graf). - 60 str. ; 24 cm

"...u okviru projekta Viktimološkog društva Srbije Prepoznaj rodnu diskriminaciju, prepoznaj povredu prava u oblasti rada i zapošljavanja! Reaguj! kao deo Akcije Unapređenje radnih prava žena... " --> kolofon. - Tiraž 300.

ISBN 978-86-87971-89-9

1. Ћопић, Сања, 1973- [приређивач, сакупљач]

- а) Родна равноправност -- Радни односи -- Србија
- б) Дискриминација жена -- Спречавање -- Србија
- в) Жене -- Правна заштита -- Србија

COBISS.SR-ID 19417353



9 788687 971899