

politika jednakih mogućnosti u evropskoj uniji i autonomnoj pokrajini vojvodini

^

POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI U EVROPSKOJ UNIJI I AUTONOMNOJ POKRAJINI VOJVODINI  
rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja

Anja Hemon Đerić

Izdaju: Zavod za ravnopravnost polova i ACIMSI Centar za rodne studije Univerziteta u Novom Sadu - CAESAR  
Za izdavača: Vesna Šijački

Recenzija: Prof. dr Fuada Stanković

Lektura: dr Silvia Dražić

Prelom i dizajn korica: Relja Dražić

Štampa: Magyar Szó

Tiraž: 500 primeraka

Novi Sad, 2014

Sredstva za objavljivanje knjige obezbeđena su u budžetu AP Vojvodine



ZAVOD ZA  
RAVNOPRAVNOST  
POLOVA



CIP - Katalogizacija u publikaciji  
Библиотека Матице српске, Нови Сад  
331.5:305-055.2(497.113)  
331.5:305-055.2:[061.1 EU

ХЕМОМ-Ђерић, Ања

Politika jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji i Autonomnoj Pokrajini Vojvodini : rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja / Anja Hemon Đerić. - Novi Sad : Zavod za ravnopravnost polova, 2014 (Novi Sad : Magyar Szó). - 146 str. : table ; 23 cm

Tiraž 500. - Bibliografija.

ISBN 978-86-86259-21-9

a) Запошљавање - Равноправност полова - Војводина b)  
Запошљавање - Равноправност полова - Европска унија

COBISS.SR-ID 294909191

2

politika jednakih  
mogućnosti u  
evropskoj uniji i  
autonomnoj pokrajini  
vojvodini

rodna ravnopravnost i  
diskriminacija u domenu  
zaposlenja

Anja Hemon Đerić

Osnovu teksta knjige predstavlja odbranjen magistarski rad Anje Hemon Đerić na Univerzitetu u Novom Sadu: Asocijacija centara za interdisciplinarnu i multidisciplinarnu studiju (ACIMSI) - Centar za evropske studije i istraživanja (CAESAR) u oktobru 2012. godine pred Komisijom u sastavu: prof. dr Mikloš Biro (član), prof. dr Slobodanka Markov (članica) i prof. dr Senad Jašarević (mentor).

Publikacija Zavoda za ravnopravnost polova predstavlja skraćenu verziju odbranjenog magistarskog rada u okviru Asocijacije centara za interdisciplinarnu i multidisciplinarnu studiju (ACIMSI) - Centra za evropske studije i istraživanja (CAESAR) Univerziteta u Novom Sadu.

Zahvaljujem se mentoru, kao i članu i članici komisije, recenzentkinji prof. dr Fuadi Stanković, kao i direktorki Zavoda za ravnopravnost polova Vesni Šijački i stručnoj saradnici Katarini Krajnović. Takođe, zahvaljujem se prof. dr Gordani Vuksanović na značajnoj stručnoj asistenciji i podršci tokom izrade istraživačkog dela rada.

Zahvaljujem se pokojnoj majci Miroslavi Hemon koja je u značajnoj meri uticala na diskurs mog razmišljanja o važnosti teme rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti. Hvala joj na nesebičnoj podršci i ljubavi.

Veliku zahvalnost dugujem celoj porodici, a naročito suprugu Srđanu.

Rad posvećujem ćerki Srni.

UVOD .....	7
TEORIJSKI DEO RADA .....	9
I KONCEPTI JEDNAKOSTI .....	9
1.1. Koncept jednakosti kroz istoriju.....	10
1.2. Formalna jednakost ili jednakost kao konzistentnost .....	11
1.3 Jednakost rezultata .....	12
1.4 Jednakost kao koncept jednakih mogućnosti .....	13
1.4.1. Kritika koncepta jednakih mogućnosti.....	13
1.4.2. Argumenti u korist koncepta jednakih mogućnosti .....	14
II RODNA RAVNOPRAVNOST I DISKRIMINACIJA NA RADU.....	15
2.1 Teorijska definicija pola, roda i rodne jednakosti .....	15
2.2. Princip jednakih mogućnosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću.....	17
2.3. Pojam i vrste diskriminacije .....	18
2.4. Međunarodna dokumenta i pravni standardi rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu .....	20
2.5. Dokumenti i pravni standardi EU koji se odnose na rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije na radu .....	24
2.5.1. Regulativa EU o jednakosti polova i zaštiti od diskriminacije prema polu na radu ...	27
2.5.2. Zaštita dostojanstva u pravu EU (uznemiravanje, seksualno uznemiravanje).....	33
2.5.2.1. Mobing .....	35
III RODNA RAVNOPRAVNOST I DISKRIMINACIJA NA RADU U RS I APV .....	41
3.1 Položaj žena i muškaraca na tržištu rada i diskriminacija .....	41
3.1.1. Jaz u platama žena i muškaraca kao oblik diskriminacije.....	47
3.2. Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu u RS i APV .....	52
3.3 Pravni okvir rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu u RS i APV ...	55
3.3.1 Ustav i relevantni zakoni.....	55
3.3.2 Nacionalne strategije i drugi relevantni dokumenti.....	63
3.3.3. Pravni okvir Autonomne Pokrajine Vojvodine.....	65
3.3.4. Usklađenost nacionalnog pravnog okvira sa pravnim tekovinama EU .....	67
IV DINAMIKA STEREOTIPA, PREDRASUDA I DISKRIMINACIJE IZ UGLA SOCIJALNE PSIHOLOGIJE.....	70
4.1. Stereotipi i predrasude prema suprotnom polu .....	73
4.2. Individualne osobine u odnosu na stereotipe i predrasude .....	76
4.3. Kognitivne osnove stereotipa, predrasuda i diskriminacije.....	78
4.4. Manifestacije i posledice predrasuda i stereotipa na individualnom nivou.....	84

4.5. Načini borbe protiv predrasuda.....	87
4.6. Diskriminacija prema polu na radu iz ugla organizacione psihologije.....	90
4.7. Načini uklanjanja stereotipa, predrasuda i diskriminacije na radu .....	91
<b>V ISTRAŽIVAČKI DEO RADA.....</b>	<b>96</b>
5.1 Predmet istraživanja.....	96
5.2. Opšti cilj istraživanja.....	96
5.2.1. Pojedinačni ciljevi istraživanja.....	97
5.3. Pretpostavke .....	97
5.4. Ispitanici .....	98
5.5. Istraživački instrument.....	98
5.6. Postupak ispitivanja.....	99
5.7. Obrada podataka .....	99
5.8. Rezultati istraživanja .....	99
5.9. Diskusija i zaključci istraživanja .....	125
<b>VI GENERALNI ZAKLJUČCI I PREPORUKE.....</b>	<b>131</b>
<b>VII LITERATURA.....</b>	<b>141</b>

Politika jednakih mogućnosti predstavlja jednu od suštinskih komponenti održive demokratije i između ostalog podrazumeva uključivanje specifičnih programa, zakonskih dokumenata i politika koje promovišu rodnu ravnopravnost i štite od diskriminacije. Poštovanje kriterijuma jednakosti, rodne ravnopravnosti u domenu rada, kao i principa zakonske zaštite od diskriminacije predstavlja jednu od najdinamičnijih razvojnih oblasti evropskog zakonodavstva. Uzimajući u obzir da je jedan od strateških prioriteta Republike Srbije sticanje statusa kandidata i pridruženje Evropskoj uniji (u daljem tekstu EU), za Srbiju će biti neophodno da usvoji i primeni evropski pravni okvir (*acquie communautaire*<sup>1</sup>), između ostalog i u odnosu na rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije na radu, a takođe i da prati evropske i međunarodne razvojne trendove iz ove oblasti.

U okviru magistarske teze „Politika jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji i Autonomnoj Pokrajini Vojvodini - rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja“, pokušaće se dati jasan pregled aktuelnog stanja u pomenutoj oblasti na nacionalnom (pokrajinskom), EU i međunarodnom nivou. Tema istraživanja imaće multidisciplinarni okvir, što znači da će se fenomen sagledati sa više teorijskih/naučnih aspekata (pravnog, psihološkog i sociološkog). Multidisciplinarni pristup svakako predstavlja inovaciju i otvara mogućnost sveobuhvatnije analize, te je pretpostavka da će rezultati i posledične preporuke biti naučno šire utemeljeni.

Teorijski deo rada obuhvatiće komparativnu analizu pravnih i institucionalnih okvira Republike Srbije (u daljem tekstu RS), Autonomne Pokrajine Vojvodine (u daljem tekstu APV) i EU, uz uvažavanje standarda Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu MOR), i omogućiće jasan uvid u trenutno stanje u pomenutoj oblasti i iskristalisati aktivnosti i mere koje je neophodno preduzeti na nacionalnom i pokrajinskom nivou s ciljem da se poboljšaju rodne jednakosti na tržištu rada i smanji i/ili potpuno ukine diskriminacija. Pored navedenog, deo teorijskog rada biće posvećen ana-

.....  
<sup>1</sup> *Acquis communautaire* - (u prevodu „zajedničke pravne tekovine EU“) predstavlja francuski termin koji se odnosi na celokupni pravni sistem EU, a koji obuhvata njene ciljeve, suštinske propise, politike, i, naročito, primarno i sekundarno zakonodavstvo – što sve čini deo pravnog poretka EU. Ovaj termin uključuje sve osnivačke ugovore, propise i direktive donesene od strane institucija EU, kao i presude Evropskog suda pravde. Sve zemlje članice EU su obavezne da se povinuju *acquie communautaire*-u. Zemlje kandidati moraju da usvoje, primenjuju i sprovode celokupan *acquie* kako bi ispunile uslov priključenja EU.

lizi uslova koji utiču na pojavu diskriminacije na poslu u odnosu na pol. Analizirajući elemente koji stoje u osnovi ovog procesa, mehanizme i dinamiku diskriminatornih postupaka, kao i posledice diskriminacije, autorka će pokušati da dâ preporuke koje se odnose na prevenciju, redukovanje ili eliminaciju pojave diskriminacije na radu.

Drugi deo rada, obuhvatiće empirijsko istraživanje pomenutog fenomena na nivou APV i generisaće specifične rezultate koji mogu predstavljati dobru osnovu za kreiranje novih i adekvatnijih mera, aktivnosti i programa na nivou APV u smislu poboljšanja jednakosti polova na tržištu rada.

Uzimajući u obzir teorijsku analizu i rezultate istraživanja, u završnom delu rada, ponudiće se rešenja i preporuke koje mogu pomoći relevantnim akterima koji se bave ovom oblašću da unaprede položaj žena i muškaraca na tržištu rada i da na taj način delom doprinesu rešavanju velikih problema iz oblasti socijalne politike (prevashodno zapošljavanja), što svakako može imati pozitivan efekat na ubrzanje procesa evropskih integracija. Ugledajući se na primere dobre prakse MOR i EU, Srbija i APV imaće priliku da doprinesu adekvatnijem rešavanju problema iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije na radu, što je posebno važno ako se ima u vidu da problemi na tržištu rada predstavljaju jednu od najvećih prepreka ispunjenju kriterijuma iz Kopenhagena kao uslova ubrzanja procesa evropskih integracija.



## I KONCEPTI JEDNAKOSTI

Uprkos široko rasprostranjenoj ideji jednakosti, živimo u društvu koje je prožeto alarmantnim nejednakostima. Sva dokumenta o ljudskim pravima, međunarodna i lokalna, uključuju garancije jednakosti. Ovakva činjenica bi mogla da sugerise da većina nas može da shvati pojam jednakosti i njene implikacije. Ipak, što više proučavamo ovaj pojam, njegovo pravo značenje pokazuje tendenciju promena u zavisnosti od konteksta koji definiše. Na primer, dobro poznata izreka da „slični treba da budu tretirani na sličan način” čini se potpuno logičnom. Međutim, u kojoj situaciji možemo zaista reći da je jedna osoba slična drugoj, te da može biti tretirana na sličan način? Tome u prilog, važno je napomenuti da jednak tretman zapravo može dovesti do pojave nejednakosti.<sup>2</sup> Ovakav paradoks može se razumeti samo ukoliko prihvatimo da jednakost može biti definisana na različite načine i da ne postoji samo jedna definicija jednakosti kao i da takođe, sama definicija jednakosti zavisi od konteksta koji definiše. Razumljivo, zbog svega pomenutog, i pored opšte prihvaćene ideje o pojmu jednakosti, postoji zanemarljivo malo saglasnosti u vezi sa njenim značenjem i ciljevima.

Načelo jednakosti jedno je od najvažnijih opštih pravnih načela i podrazumeva dužnost da se u društvu obezbedi jednak, odnosno ravnopravan tretman pojedinca u svim oblastima života, bez obzira na okolnosti (urođena i stečena obeležja).<sup>3</sup> Nije preterano reći da je pitanje jednakosti jedno od najsloženijih problema u pravnoj teoriji i praksi. Ono je problematično sa više aspekata. Pre svega, teško je odrediti sadržaj koji bi jednakost trebalo da ima.<sup>4</sup> Sadašnju situaciju karakteriše doktrinarna nesigurnost u ovom pogledu i nije još sigurno kako će se ovaj koncept razvijati u EU.

.....  
<sup>2</sup> Sandra Freedman, *Discrimination law* (New York: Oxford University Press, 2002), 2. A-torka navodi da pravilo koje zahteva visok nivo formalnog obrazovanja kao preduslov za zapošljavanje, iako primenjeno podjednako na sve, ima za efekat isključivanje mnogih koji su bili izloženi preprekama u obrazovanju, često kao rezultat rasne diskriminacije.

<sup>3</sup> Senad Jašarević, „Ravnopravnost polova u oblasti rada - neki bitni aspekti u dokumentima MOR, EU i Srbije“, *Pravni život* 12 (2007): 779-792.

<sup>4</sup> Anne Peters, „The Many Meaning of Equality and Positive Action in Favour of Women under European Community Law - A Conceptual Analysis“, *European Law Journal* 2 (1996):177.

## 1.1. Koncept jednakosti kroz istoriju

Jednakost postaje temeljni pojam modernog prava i političkog života i osnovno načelo državne organizacije nakon Francuske revolucije. Jednakost se tada prvenstveno shvatala u političkom, moralnom i pravnom smislu, a vremenom se značenje proširilo na ekonomsku i socijalnu dimenziju.

Jednakost kao ideal je relativno novija konstrukcija. Klasična i srednjovekovna društva nisu bila bazirana na principu jednakosti. Nasuprot tome, ona su bila hijerarhijski organizovana, sa pravima i odgovornostima određenim na osnovu rođenja (pola) ili statusa. Aristotel je, na primer, opravdavao podređenost žena na osnovu ideje o njihovoj urođenoj inferiornosti, nedostatku racionalnosti i potrebom za supervizijom i vođstvom od strane muškaraca.

Sa razvojem kapitalizma i popuštanjem granica feudalizma, jednakost kao društveni princip je počela da se razvija. Ipak, čak i tada, ideja jednakosti je bila višeznačna, kompleksna i isključiva.<sup>5</sup> Shodno tome, ovakav princip jednakosti doveo je do toga da se ženama uskraćuju elementarna prava poput prava na svojinu, prava nad sopstvenom decom i dr. Već uveliko tokom dvadesetog veka, žene su bile zakonski podređene muškarcu, a u domenu zaposlenja naročito diskriminisane. Postojao je pervazivni princip prema kojem je rad žena vredeo mnogo manje od rada muškarca, čak i kada su bile angažovane na istom ili sličnom poslu, pod istim ili sličnim uslovima. Pored niske plate za jednak posao koji su obavljale, segregacija na tržištu rada bila je veoma izražena sve do kraja XX veka.

Sandra Freedman navodi tri faze u razvoju zakonskog principa jednakosti. U toku prve faze, 1920-1930-tih godina, zahtevano je napuštanje principa isključivanja udatih žena iz prava na posedovanje nekretnina, prava nad njihovom decom i prava glasa. Žene su tada naročito bile diskriminisane na tržištu rada i značajno slabije plaćene od muškaraca za iste poslove. Npr. žene u Britaniji su ostvarile pravo glasa 1928. godine. Iako je jednakost pred zakonom predstavljala veliki uspeh, postalo je očigledno da je ta činjenica daleko od dovoljne za ostvarenje prave jednakosti. Novi podstrek bio je potreban u formi zakonske zabrane diskriminacije, što je generisalo početak druge faze u pristupu ovom problemu. Druga faza započela je tokom 1960-1970-tih godina uvođenjem prvih zakonskih rešenja u domenu rada,

.....  
<sup>5</sup> Freedman, *Discrimination law*, 5. Prema autorki, u to vreme, isključivanje žena se postizalo korišćenjem argumenta da se bazično pravo na slobodu i jednakost dobija samo na osnovu racionalnosti. S obzirom na to da su žene karakterisane kao iracionalne i emotivne, njima su bila uskraćena jednaka prava.

obrazovanja i službe.<sup>6</sup> Mnoge međunarodne organizacije usvojile su pravne standarde usmerene na poboljšanje položaja žena u vezi sa radom, dok je EU usvojila brojne značajne direktive vezane za pomenutu temu. Zakoni su igrali i igraju značajnu ulogu, ali nisu rešili duboko ukorenjene predrasude koji stoje u osnovi problema i nisu stvarno doprineli izjednačavanju polova. Zbog toga smo sada na pragu treće faze u kojoj je neophodno preispitati postojeći zakonodavni okvir i proširiti obim onoga što podrazumeva nezakonitu diskriminaciju.

## 1.2. Formalna jednakost ili jednakost kao konzistentnost

Za bazični koncept jednakosti dugo vremena važio je Aristotelov stav da slični treba da budu tretirani slično. Međutim, ovako definisan pojam jednakosti ima logičkih nedostataka.<sup>7</sup> Pre svega, skoro je nemoguće reći kada su dve osobe relevantno slične. U tom smislu, trebalo bi da imamo u vidu činjenicu da nije svaka razlika diskriminatorna po prirodi. Ipak, godinama se verovalo da je opravdano i legalno praviti razliku između žena i muškaraca, kao i između belaca i crnaca, što je danas primer diskriminacije. Zbog toga, neophodno je zapitati se koja vrsta distinkcije bi trebalo da bude proglašena od strane zakonodavstva za nelegitimnu i neprihvatljivu? Drugi problem sastoji se u tome da je jednakost kao konzistentnost relativan princip. Tako definisana jednakost samo zahteva da dve slične i slično situirane osobe budu tretirane na sličan način. To znači da ne postoji principijelna razlika u podjednako lošem i u podjednako dobrom tretiranju dve takve individue. Na primer, u opštoj populaciji i dalje je uvreženo mišljenje da ne postoji diskriminacija na osnovu rodne pripadnosti ukoliko poslodavac diskriminiše u isto vreme i muškarca i ženu, jer su onda oboje tretirani podjednako loše. Još problematičnija je činjenica da jednaki tretman može da se uspostavi uklaňanjem beneficija privilegovanim grupama i njihovim izjednačavanjem na nižem nivou ili dodavanjem beneficija relativno nepri-  
vilegovanim grupama i njihovim izjednačavanjem na višem nivou.

.....  
<sup>6</sup> Ibid. U Britaniji usvajanje *Equal Pay Act*-a 1970. godine i *Sex Discrimination Act*-a 1975. godine, itd.

<sup>7</sup> Agneš Kartag-Odri, „Jednakost i ravnopravnost kao evopske vrednosti“, *Pravni život* 12 (2005): 777-791. Prema autorki, u pozitivnom pravu ovo načelo je izraženo u brojnim nacionalnim i međunarodnim dokumentima. Često se, međutim, gubi iz vida da normativni koncept jednakosti održava, ako ne i jača, stvarnu nejednakost u društvu. Stoga je potrebno razlikovati dva koncepta jednakosti: kao normativni zahtev pravnog poretka i kao moralni zahtev društva i regulatorni cilj.

Pojam jednakosti u smislu konzistentnosti teži da identifikuje „komparatora“ (osobu koja će predstavljati idealni uzor na osnovu koga se može vršiti poređenje). Nekonzistentan tretman može biti potvrđen samo kada se pro-nađe slično pozicionirana osoba suprotnog pola koja je tretirana bolje nego osoba koja se žali na diskriminaciju. Paradoks se sastoji u tome što je „komparator“, skoro isključivo: muškarac srednjih godina, belac, Hrišćanin i heteroseksuac. U tom pogledu, žene se i dalje procenjuju u skladu i u poređenju sa muškarcem. Rodna neutralnost je zbog toga, praktično, muški standard. Problem postaje još značajniji kada u uvid uzmemo poštovanje prava trudnica iz prostog razloga što u tom slučaju ne postoji kompatibilan muški uzor za poređenje i upravo zbog toga ne možemo definisati jednakost.

Četvrti problemski aspekt jednakosti odnosi se na stav da se samo „slični“ kvalifikuju za jednak tretman. U tom smislu, ne postoji zahtev da se ljudi tretiraju u skladu sa svojim razlikama.

### 1.3. Jednakost rezultata

U ovom slučaju princip jednakosti ide dalje od zahteva za konzistentnim tretmanom „sličnih“, te umesto toga zahteva da rezultati budu jednaki. Relevantnost ovakve definicije jednakosti sastoji se u činjenici da očigledno identičan tretman u praksi može prouzrokovati nejednakost zbog prisustva diskriminacije u prošlosti ili trenutnog prisustva diskriminacije. Na primer, ukoliko je postojala rasna diskriminacija u zakonu o obrazovanju dece crne boje kože, zahtevanje na pismenosti kao preduslovu za mogućnost glasanja će (iako važeći podjednako za sve) isključiti značajan procenat dece crne boje kože. U slučaju kad je očigledno jednak tretman imao loš efekat na individuu zbog njenog pola, cilj se ne sastoji u tome da se realizuje jednakost rezultata, nego da se ostvari izvesna nadoknada, odnosno adekvatna kompenzacija za tu individuu. U tom smislu, sama činjenica smanjenog prisustva određene socijalne grupe na različitim nivoima je diskriminatorna i akcija bi trebalo da bude usmerena ka ostvarenju jednakog rezultata. Obično se jednakost u ovom smislu odnosi na proporcionalnost i balansiranost. Rasprostranjenost žena u određenim kategorijama bi trebalo da reflektuje proporcionalnu zastupljenost žena u opštoj populaciji. U tom smislu, ne bi postojala potreba za dokazivanjem diskriminacije kako bi se preduzela bilo kakva akcija. Međutim, promena u rodnoj kompoziciji na određenom nivou organizacije, iako do određene mere pozitivna, može da reflektuje samo uspešnu politiku asimilacije, što bi značilo da su se žene koje su uspele da realizuju ovakve pozicije najverovatnije samo konformirale sa muškarcima.

## 1.4. Jednakost kao koncept jednakih mogućnosti

Ovako definisana jednakost predstavlja izvesnu vrstu kompromisa između formalne jednakosti i jednakosti rezultata. Pobornici ovog teorijskog pristupa zastupaju stav da jednak tretman, uzimajući u obzir činjenicu postojanja diskriminacije u prošlosti kao i strukturalne diskriminacije, može stvoriti konstantne probleme i konfliktne rezultate. Princip jednakih mogućnosti ima tendenciju da izjednači polazne osnove. Uprkos tome, ideja jednakih polaznih osnova nije toliko jednostavna za definisanje kao što na prvi pogled izgleda. Otvoreno je pitanje kakve su mere i mehanizmi neophodni kako bi se obezbedila jednaka mogućnost za sve.

U proceduralnom smislu, princip jednakih mogućnosti zahteva otklanjanje prepreka na putu progressa žena, ali pri tome ne garantuje da će ovakav pristup doprineti većem balansu i proporcionalnosti u rezultatima. U suštinskom smislu, koncept jednakih mogućnosti, nasuprot proceduralnom pristupu, zahteva implementaciju mera koje bi omogućile da osobe iz svih domena društva imaju podjednaku šansu da zadovolje kriterijum pristupa, za njih važnom, društvenom dobru.

Princip jednakih mogućnosti praktično znači da svako ljudsko biće treba da ima jednaka prava i mogućnosti da unapredi sopstvene talente i vrline, kao i da mora da postoji zakonski predviđeno jednako plaćanje za jednake poslove. Taj princip ne briše nejednakosti između nejednakih, već izjednačava početne mogućnosti svima. Princip zapravo uvažava postojanje nejednakosti kao očigledne i neizbežne.<sup>8</sup> Korišćenje ovako definisanog principa je važan faktor koji oslobađa energiju neophodnu za ekonomski i socijalni razvoj.

Kada se ovaj princip posmatra iz ugla rodne ravnopravnosti, podrazumeva da muškarci i žene imaju jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, između ostalog i u domenu rada, što im omogućava finansijsku nezavisnost, učešće u političkom odlučivanju kao i u drugim privatnim i javnim aktivnostima.

### 1.4.1. Kritika koncepta jednakih mogućnosti

Neki kritičari smatraju da princip jednakih mogućnosti pogoršava poziciju diskriminisanе populacije tako što održava najsposobnije i najambiciozni-

<sup>8</sup> Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju u Evropi (OEBS), *Jednake mogućnosti* (Beograd: OEBS, 2004), 10.

je članove društva u uverenju da mogu lako da promene svoju socijalnu poziciju. Prema kritičarima, princip jednakih mogućnosti predstavlja produkt kompetitivnog, fragmentisanog i podeljenog društva sa dominantnim tržišnim vrednostima koje obuhvataju sve sfere života. U tom smislu, sve ljudske relacije mogu se posmatrati kao kompeticija jednih protiv drugih za ograničena dobra, pri čemu trijumf jedne osobe podrazumeva poraz druge i obrnuto.

Oni koji ne prihvataju princip jednakih mogućnosti umanjuju njegovu vrednost tvrdeći da on, samo na prvi pogled, predstavlja instrument za očuvanje jednakosti, dok u realnosti pomenuti princip doprinosi samo jednakosti muškaraca i žena da postanu nejednaki kroz obostranu kompetitivnost. Prema ovim kritičarima, princip jednakih mogućnosti bazira se na ljubomori individua koje se nalaze na nižim nivoima socijalne hijerarhije i usmeren je prema ljudima koji se nalaze na višim nivoima socijalne hijerarhije. Zbog toga, zaključak kritičara je da princip jednakih mogućnosti ne ujedinjuje ljude, već ih, naprotiv, pre usmerava jedne protiv drugih.

#### 1.4.2. Argumenti u korist koncepta jednakih mogućnosti

Oni koji podržavaju koncept jednakih mogućnosti smatraju da nije tačno da pomenuti princip daje šansu samo najtalentovanim i najsposobnijim članovima društva. Prema njima, ovaj princip zapravo daje šansu i mogućnost velikom broju diskriminiranih osoba da napreduju u društvu kroz sistematsku implementaciju principa jednakih mogućnosti. Najvažnija oblast u kojoj se danas primenjuje pomenuti princip jeste domen politike. Kroz upotrebu mera afirmativnih akcija i implementaciju izbornog sistema koji se bazira na kvotama, mnogi ljudi, naročito žene, dobijaju veće pravo da učestvuju u procesu političkog odlučivanja. Zbog velikog broja oblasti u koje ovaj princip može da se implementira, on ne predstavlja ekskluzivan, sužen put za individualnu socijalnu promociju, nego instrument za sistematsko unapređenje socijalnih pozicija koji radi na principu eliminacije različitih formi diskriminacije. Princip jednakih mogućnosti otvara put ekonomskom prosperitetu i političkoj participaciji diskriminirane populacije. On predstavlja i instrument za prevenciju klasnih i rasnih konflikata koji funkcioniše putem davanja jednakih mogućnosti svim ili većini osoba iz diskriminiranih grupa. Shodno tome, kritika da princip jednakih mogućnosti ništa ne menja nije tačna jer on doprinosi bezbednosti društva, toleranciji i pravdi, te samim tim manje izlaže društvo socijalnim konfliktima.

## II RODNA RAVNOPRAVNOST I DISKRIMINACIJA NA RADU

^

### 2.1 Teorijska definicija pola, roda i rodne jednakosti

U većini literature pojam pola odnosi se na biološke razlike između žena i muškaraca koje su uglavnom trajne i univerzalne, dok se pojam roda odnosi na društveno konstruisane uloge žena i muškaraca. Na koji način jedno društvo vidi ulogu žene i muškarca zavisi od mnogih faktora: kulturnih, političkih, ekonomskih, društvenih i religioznih. Na njih pojednako utiču i običaji, pravo, klasna i etička pripadnost, kao i predrasude. Razlike u shvatanju društvenih uloga muškaraca i žena mogu se uočiti u društvenom, političkom, obrazovnom i ekonomskom kontekstu.<sup>9</sup> Rodni sistemi su ukorenjeni u mestu, vremenu i kulturi, te zbog toga determinišu ono što je očekivano, dozvoljeno i vrednovano od strane društva kod žena/muškaraca u nekom specifičnom kontekstu. Pojedini teoretičari smatraju da su rodne uloge naučene kroz proces socijalizacije, dok su rodni sistemi institucionalizovani.

Međutim, odnos između pola i roda nije precizno određen. U savremenim akademskim diskusijama ne postoji precizno i isključivo razgraničenje ova dva pojma. Literatura iz oblasti psihologije danas, takođe, malo toga ima da kaže u smislu apsolutne definicije pojma pola i roda, kao i njihovog međusobnog odnosa. Veliki broj naučnih radova posvećen je istraživanju razlike između muškaraca i žena, ali veoma mali broj naučnih rezultata nudi konzistentnu informaciju po pitanju kauzaliteta i etiologije rodne različitosti.

U psihologiji postoji nekoliko teorija koje pokušavaju da objasne nastanak roda. Teorije se razlikuju po pitanju nekoliko dimenzija. Jedna od njih, na primer, odnosi se na psihološke, biološke i sociološke determinante.<sup>10</sup> Psihološki orijentisane teorije stavljaju naglasak na intrapsihički proces koji upravlja razvojem roda, dok su, sa druge strane, sociološke teorije fokusirane na socijalno-strukturalne činioce nastanka i funkcionisanja roda. Prema biološki orijentisanim teorijama, rodne razlike koje vode poreklo od različiti-

.....  
<sup>9</sup> Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju u Evropi (OEBS) i Savet za ravnopravnost polova Republike Srbije, *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti - od ideje do prakse* (Beograd: Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije, 2007), 15.

<sup>10</sup> Albert Bandura, Kay Bussey, „Social cognitive theory of gender development and differentiation“, *Psychological Review* 106 (1999): 676-713.



tih bioloških reproduktivnih uloga muškaraca i žena zapravo određuju razvoj i diferencijaciju roda. Druga dimenzija tiče se prirode „transmissionog modela“. U tom smislu, psihološke teorije obično ističu kognitivnu konstrukciju i oblike ponašanja u porodičnom modelu transmisije. Ovaj model zapravo predstavlja nasleđe Frojdove psihoanalitičke teorije po kojoj rodne uloge nastaju kroz proces identifikacije u okviru porodice. Prema psihoanalitičkoj teoriji, deca se u najranijoj fazi identifikuju sa majkom. Međutim, između treće i pete godine deca počinju da se identifikuju sa istopolnim roditeljem. Ova identifikacija razrešava unutrašnji konflikt koji je rezultat erotske vezanosti za roditelja suprotnog pola. Proces identifikacije zapravo podrazumeva preuzimanje karakteristika i kvaliteta roditelja istog pola. Iako je psihoanalitička teorija imala veliki značaj u razvojnoj psihologiji, ona nikada nije empirijski potvrđena. Biheviorističke teorije, takođe, pridaju značaj roditeljima u formiranju roda, za razliku od bioloških teorija koje smatraju da su geni odgovorni za rodnu diferencijaciju. Prema sociološkim teorijama, sa druge strane, rodne uloge su socijalni konstrukt. Jedan od sveobuhvatnijih pristupa, na primer, predstavlja socijalno-kognitivna teorija koja integriše psihološke i sociološke determinante kroz jedinstven konceptualni okvir. Iz te perspektive, rodne uloge su produkt široke mreže socijalnih uticaja koji vode poreklo i iz porodice ali i drugih socijalnih sistema iz svakodnevnog života. Prema socijalno-kognitivnoj teoriji roda, iako su neke rodne razlike biološki determinisane, većina stereotipnih atributa i uloga koje se vezuju za rod proizilaze iz kulturološkog okvira, pre nego što su biološki date.

Pojedini teoretičari roda, poput Judith Butler<sup>11</sup>, smatraju da rod predstavlja socijalnu konstrukciju i da ima „performativnu funkciju“. Prema njima, osoba je pre u procesu pristupanja/postanka roda (*becoming a gender*) nego što je isključivo determinisan rod (*actually being a gender*). U tom smislu, socijalna pravila koja se odnose na rodnu pripadnost zavise od kulture. Iako se u običnom govoru rod često meša sa pojmom pola, većina ljudi danas ne smatra da su pol i rod termini koji podrazumevaju isto. Neko čiji rodni identitet nije u skladu sa fizičkim (polnim karakteristikama) u dominantnoj kulturi može se identifikovati kao „transrodan“, (*transgender*) ili (*transqueer*). Dok mnoge kulture interpretiraju rod na nivou isključive, binarne podela (muškarac-žena), savremeni rodni teoretičari i biolozi kritikuju ovakav model binarne strukture roda.

Upotreba termina roda i pola izaziva kontinuirane i nedovršene rasprave, pri čemu je pozadina njihove različite upotrebe razlikovanje između „bio-

<sup>11</sup> Judith Butler, *Gender trouble-Feminism and the subversion of identity* (New York, Routledge, 1999),15.



loške datosti i društvene sazdanosti“.<sup>12</sup> U domaćoj pravnoj literaturi, kao i u evropskom pravnom okviru definicije pola i roda uključuju dihotomiju - pola kao biološki određenog pojma i roda kao društvenog konstrukta. Tako, možemo reći da je pol biološka, a rod društvena kategorija.<sup>13</sup> Zbog toga diskurs o rodnoj jednakosti nema tendenciju da izjednačava ili briše razlike između muškaraca i žena. Takav stav izražava se i u definiciji rodne jednakosti Saveta Evrope (u daljem tekstu SE) iz 1999. godine, po kojoj rodna jednakost znači jednaku vidljivost, osnaženost i participaciju oba pola u javnom i privatnom životu.

## 2.2. Princip jednakih mogućnosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću

Princip rodne ravnopravnosti bi mogao da bude shvaćen kao odsustvo prepreka ekonomskoj, političkoj i socijalnoj participaciji u odnosu na polnu i rodnu pripadnost.

U pravnoj teoriji postoje dve vrste shvatanja principa jednakih mogućnosti. Prvi je tzv. „formalni“ ili „slabi princip“, po kome se smatra da radna mesta moraju da budu otvorena i dostupna svim talentovnim i profesionalno kompetentnim ljudima. Ovaj princip uzima u obzir lične sposobnosti, obrazovanje, radne kvalitete i iskustvo. Nedostatak „slabog principa“ ogleda se u tome da je za njega irelevantan način sticanja obrazovanja i iskustva. Dakle, ne uvažava različite mogućnosti koje pripadnici različitih društvenih slojeva imaju da se obrazuju i rade. Drugi, „materijalni“ ili „jak princip jednakih mogućnosti“, podrazumeva da ljudi treba da imaju jednake životne šanse da realizuju svoje sposobnosti i da ostvare jednaka prava. Ovaj princip sadrži ideju nadoknađivanja (kompenzacije) onima koji su na početku svog života imali manje sreće. Ovakvo shvatanje uključuje primenu mera afirmativne akcije ili pozitivne diskiriminacije.

Ipak, važno je pomenuti da princip jednakih mogućnosti ne briše nejednakosti između nejednakih, nego samo ujednačava inicijalne mogućnosti za sve. Možemo zaključiti da se ovaj princip sve više poštuje kao autentična ekspresija demokratskih ideala, što zapravo podrazumeva da svako ljudsko

.....  
<sup>12</sup> Biljana Kešić, „Žensko građanstvo i spolni ugovor: koncepti i opreke“, *Patchwork* 2 (2005): 3-4; 5-13.

<sup>13</sup> Na primer, prema čl.4 Odluke o ravnopravnosti polova (Službeni list APV, 14/2004) rod je društveno uspostavljena uloga žene i muškarca u javnom i privatnom životu, koja pokazuje značaj koji je unutar društva dat biološkoj pripadnosti određenom polu, dok je pol biološka pripadnost određenog lica jednom od polova.

biće treba da ima jednaka prava i mogućnosti da promoviše svoje talente i sposobnosti.

### 2.3. Pojam i vrste diskriminacije

Povrede jednakosti u praksi se najčešće vrše putem diskriminacije. Diskriminacija predstavlja neopravdan i nepravedno nejednak tretman pojedinca ili grupa u društvu, što ih dovodi u neravnopravan i nepovoljniji položaj u odnosu na druge. Zakon o zabrani diskriminacije RS<sup>14</sup> u čl. 2. označava diskriminaciju kao „svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) u odnosu na lica ili grupe, kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima“. Diskriminacija se može vršiti na osnovu više svojstava istovremeno, što predstavlja fenomen tzv. „višestruke diskriminacije“. Žene su češće izložene višestrukoj diskriminaciji od muškaraca zbog svog roda. U vrlo nepovoljnom položaju su žene sa invaliditetom, žene pripadnice nacionalnih manjina, žene drugačije seksualne orijentacije od heteroseksualne, izbegle i raseljene žene, migrantkinje, samohrane majke, starije, kao i siromašne žene.<sup>15</sup>

Prema pojedinim autorima mogu se identifikovati tri vrste diskriminacije: individualna, institucionalna i strukturalna.<sup>16</sup> Individualna diskriminacija podrazumeva ponašanje pojedinih članova rasne/etničke/rodne grupe sa namerom da se proizvede različita i/ili štetna posledica na članove druge rasne/etničke/rodne grupe. Institucionalna diskriminacija se odnosi na politiku institucije dominantne rasne/etničke/rodne grupe, kao i na ponašanje pojedinaca koji kontrolišu ove institucije i primenjuju njihovu politiku, takođe sa namerom da se različito tretiraju i/ili da se proizvedu

<sup>14</sup> Zakon o zabrani diskriminacije, Narodna Skupština RS, Službeni glasnik, 22-09.

<sup>15</sup> Kosana Beker, „Fenomen višestruke diskriminacije - kako do ravnopravnosti i jednakosti“, u *Izabrani eseji sa javnog konkursa - zaštita ravnopravnosti i promovisanje jednakosti građana* (Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj, 2010), 60.

<sup>16</sup> Fred L. Pincus, „Discrimination comes in many forms: Individual, Institutional and Structural“, in *Readings for Diversity and Social Justice*, ed. Maurianne Adams et al. (New York: Routledge, 2000), 21.

štetne posledice po pripadnike drugih rasnih/etničkih/rodnih grupa. Ona podrazumeva diskriminatorni odnos koji je ukorenjen u državnim institucijama. Obično se diskriminacija u tom smislu vrši od strane dominantne grupe u odnosu na manjinsku grupu, zbog toga što je dominantna grupa ta koja generalno kontroliše društvene institucije. Strukturna diskriminacija odnosi se na politiku institucija dominantne rasne/etničke/rodne grupe i ponašanje pojedinaca koji primenjuju politiku i kontrolišu institucije, koji su u nameri rasno/etnički/rodno neutralni, ali za rezultat imaju različit i/ili štetan tretman manjinskih rasnih/etničkih/rodnih grupa. Iako sva tri oblika diskriminacije predstavljaju problem, teže je suprotstaviti se strukturalnom nego drugim oblicima diskriminacije. Ipak, strukturalna diskriminacija nije namerna, pa čak nije ni nezakonita. Suprotstavljanje strukturalnoj diskriminaciji zahteva preispitivanje bazičnih kulturnih vrednosti i fundamentalnih principa društvene organizacije.<sup>17</sup> Diskriminacija kao strukturalni koncept odnosi se na sistematsku uskraćenost grupa koje nisu nužno rezultat tiranskih namera. Njeni uzroci su ukorenjeni u normama, običajima i simbolima koji se ne dovode u pitanje, u pretpostavkama i predrasudama koje podupiru institucionalizovana pravila. Ne možemo eliminisati strukturalnu diskriminaciju eliminišući vlastodršce ili kreirajući nove zakone zato što se diskriminacija sistematski reprodukuje.

Diskriminacija se u svim pravnim okvirima (nacionalnom, evropskom i međunarodnom) deli na direktnu-neposrednu ili indirektnu-posrednu. Neposredna diskriminacija postoji kada se nekoj osobi otvoreno daju manja prava u odnosu na drugu osobu u istoj ili sličnoj situaciji, a takvo ponašanje je motivisano bilo kojim osnovom za diskriminaciju. Posredna diskriminacija odnosi se na situacije, pravila i praksu, koje na prvi pogled deluju neutralno, ali u praksi dovode do nepovoljnijeg položaja pojedinca i društvenih grupa.<sup>18</sup> Mada se načelo jednakosti u pravu primarno obezbeđuje zabranom i zaštitom od diskriminacije, stvarna ravnopravnost podrazumeva mnogo više.<sup>19</sup> Iako diskriminacija ima negativnu konotaciju, ponekad se međunarodnim standardima dozvoljava nejednak tretman. Ovakav postupak je legitiman jer za cilj ima otklanjanje društvene nejednakosti i posledica diskriminacije, a u korist ugroženih grupa („mere afirmativne akcije“).

.....  
<sup>17</sup> Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju u Evropi (OEBS) i Savet za ravnopravnost polova Republike Srbije, *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti - od ideje do prakse* (Beograd: Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije, 2007), 37-44.

<sup>18</sup> Jašarević, „Ravnopravnost polova u oblasti rada“, 779-792.

<sup>19</sup> O pojmu jednakosti, ravnopravnosti i diskriminaciji videti više: Borivoje Šunderić, *Pravo međunarodne organizacije rada* (Beograd: Pravni fakultet, 2002), 174.

Sva tri gore pomenuta oblika diskriminacije: individualna, institucionalna i strukturalna, mogu se manifestovati u domenu rada. Iako su prema svim važnim međunarodnim i nacionalnim pravnim standardima muškarci i žene izjednačeni, u stvarnosti se u tom pogledu uočavaju mnoge nepravilnosti. Na primer, prema Strategiji za ravnopravnost žena i muškaraca 2010-2015 Evropske komisije, prosečna razlika bruto zarada muškaraca i žena po satu u EU iznosi 17,8%. U odnosu na muškarce, žene su daleko neravnopravnije tretirane u skoro svim segmentima radnog odnosa. Diskriminacija se može javiti u različitim aspektima posla: zaposlenju i davanju otkaza, određivanju radnih mesta i klasifikaciji zaposlenih, transferu na drugo radno mesto, promociji, otkazu zbog smanjenja obima posla, oglašavanju radnog mesta, intervjuisanju za radno mesto, testiranju, korišćenju organizacijske infrastrukture, treningu i stručnim programima, otkaznim beneficijama, platom, penzionim programima, i dr. Zaposleni mogu da budu diskriminirani na poslu na osnovu: rasne pripadnosti, nacionalne pripadnosti, invaliditeta, religije i/ili uverenja, starosti, pola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, trudnoće, porodijskog odsustva, i dr.

Antidiskriminacioni zakon predstavlja odgovor na posebne manifestacije nejednakosti koje su duboko ukorenjene u istorijskom i političkom kontekstu datog društva. Zakoni protiv diskriminacija su jedino efikasni onda kada su prilagođeni da odgovore na različite tipove i forme nejednakosti koji se pojavljuju u jednom specifičnom društvu na koje se odnose. Zbog toga je od velike važnosti da se utvrdi istorija predrasuda i diskriminacije u zemlji kako bi se zaista razumele snage i slabosti antidiskriminacionog okvira (ukoliko postoji) i predložile efikasne reforme.

## **2.4. Međunarodna dokumenta i pravni standardi rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu**

Načelo ravnopravnosti u modernom pravu uspostavila je Opšta deklaracija o pravima čoveka Organizacije ujedinjenih nacija (dalje OUN)<sup>20</sup>, 1948. godine, koja između ostalog napominje da su sva ljudska bića rođena slobodna, sa jednakim dostojanstvom i jednakim pravima, te da prava i slobode individue ne smeju da budu ograničeni polom osobe. Kasnije je pravo na jednakost regulisano u takoreći svim važnijim međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, ustavima i zakonima većine zemalja. Mnoge me-

.....  
<sup>20</sup> Opšta Deklaracija o pravima čoveka, Organizacije ujedinjenih nacija, usvojena u Generalnoj skupštini UN, 10. decembra 1948. godine, <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>.

đunarodne organizacije usvojile su pravne standarde usmerene na poboljšanje položaja žena u vezi sa radom. Posebno je važna Konvencija OUN o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, (tzv. CEDAW), iz 1979. godine, ratifikovana od strane Jugoslavije 1981. godine.<sup>21</sup> Ova konvencija u č.11 navodi da „države članice preduzimaju sve podesne mere radi eliminisanja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja kako bi se na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena obezbedila jednaka prava, a posebno... d) pravo na jednaku nagradu uključujući i beneficije, kao i na jednak tretman za jednak rad i jednak tretman pri ocenjivanju kvaliteta rada.“ U domenu rodne ravnopravnosti, važnija dokumenta OUN su Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, iz 1995-te godine,<sup>22</sup> kao i Milenijumska Deklaracija OUN, iz 2000. godine<sup>23</sup>, čiji je rezultat bilo uspostavljanje milenijumskih ciljeva. Diskriminaciju, u članu14, zabranjuje i Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (dokument Saveta Evrope; u daljem tekstu SE), iz 1950. godine.<sup>24</sup> Zaštitom odredbi iz ove konvencije bavi se stalni organ SE - Evropski sud za ljudska prava u Strazburu, pod čijom jurisdikcijom se od 2003. godine nalazi i naša država, pošto smo te godine stupili u SE i ratifikovali Evropsku konvenciju. Evropsku konvenciju priznaje i EU prema 5. stavu preambule Povelje o fundamentalnim pravima u EU, iz 2000. godine. Širok spektar inicijativa SE često poprima formu konvencija koje imaju za cilj da zakonodavnu praksu pojedinih zemalja dovedu u sklad međusobno i, u svakom pojedinom slučaju - sa standardima Saveta Evrope. Ovi sporazumi se dopunjuju brojnim rezolucijama i preporukama koje Komitet ministara upućuje državama članicama, što ima odlučujuću ulogu u pronalaženju rešenja za zajedničke probleme. Odluke ovog tela imaju oblik preporuka državama članicama, odnosno konvencija ili sporazuma, obavezujućih za države koje ih ratifikuju. Međunarodno telo SE koje se bavi promocijom rodne ravnopravnosti je Komitet za jednakost žena i muškaraca Saveta Evrope (CDEG). Kao članica SE, Srbija se obavezala da poštuje mnoga zakonska dokumenta, kao na primer: Dvadeset pet godina aktivnosti Saveta Evrope u domenu rodne ravnopravnosti (2005), Akcioni plan SE u domenu rodne ravnopravnosti (2002), Aktivnosti SE u segmentu rodne ravnopravnosti (2001) i druga relevantna pravna akta.

.....  
<sup>21</sup> Konvencija OUN o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori, br.11/1981 i 13/2002.

<sup>22</sup> Pekinška Deklaracija i Platforma za akciju, OUN, [http://www.brand-co.net/zzrp/pdf/4\\_dokumenti/medjunarodni/Pekinska\\_deklaracija.pdf](http://www.brand-co.net/zzrp/pdf/4_dokumenti/medjunarodni/Pekinska_deklaracija.pdf).

<sup>23</sup> Milenijumska deklaracija, OUN, <http://www.well.org.rs/index.php/milenijumska-deklaracija>.

<sup>24</sup> Evropska Konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Savet Evrope, <http://www.hri.org/docs/ECHR50.html>.

Mnogi značajni međunarodni dokumenti bave se zabranom diskriminacije u oblasti rada. Uglavnom su to akti kojima se uređuju socijalno-ekonomska prava. OUN je tu oblast uredila Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, iz 1966. godine.<sup>25</sup> Pakt zabranjuje diskriminaciju članom 2, jednakost muškaraca i žena naglašava članom 3, dok članom 7 garantuje jednako plaćanje.<sup>26</sup> Revidirana Evropska socijalna povelja SE, iz 1996. godine, predviđa „pravo na jednake šanse i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije po osnovu pola“.<sup>27</sup> Takođe, potrebno je pomenuti Generalni komentar br. 16 - jednako pravo muškaraca i žena da uživaju sva ekonomska, socijalna i kulturna prava (2005), Komiteta UN za ekonomska, socijalna i kulturna prava.<sup>28</sup>

Veliki broj akata iz oblasti diskriminacije na radu inspirisani su dokumentima Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu MOR).<sup>29</sup> MOR je pravilo o jednakosti postavila Filadelfijskom deklaracijom, iz 1944. godine. Tim aktom je predviđeno da sva ljudska bića bez obzira na rasu, veroispovest ili pol, imaju pravo na materijalni napredak i duhovni razvoj u slobodi i dostojanstvu, ekonomskoj obezbeđenosti i sa jednakim mogućnostima. Na osnovu te odredbe, MOR je 1958. godine donela Konvenciju br. 111 o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja uz istoimenu preporuku (Jugoslavija ratifikovala 1961. godine). Ova konvencija svrstana je u grupu od osam najvažnijih instrumenata MOR-a, a pravo na zaštitu od diskriminacije u jedno od fundamentalnih prava koja se štite Deklaracijom o osnovnim principima i pravima na radu MOR-a, iz 1998. godine. Konvencija br. 111, u članu 1, diskriminaciju određuje kao: a) svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu koji ide za tim da uništi ili naruši jednakost moćnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja i zanimanja, b) svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva, koje ide za

.....  
<sup>25</sup> Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, OUN. SFRJ je ratifikovala ovaj pakt 1971. godine. Sl. list - Međunarodni ugovori, br. 7/71.

<sup>26</sup> Senad Jašarević, „Zaštita jednakosti zaposlenih u dokumentima EU i Srbije“, *Radno i socijalno pravo* 1-6, (2006): 171-191.

<sup>27</sup> Revidirana Evropska socijalna povelja, Savet Evrope, ratifikovana u Sl. Glasniku RS, Međunarodni ugovori, br.42/09. U Povelji se ravnopravnost polova u vezi sa radom uređuje u čl.20, 26 i 27.

<sup>28</sup> The Equal Right of Men and Women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Comment 16 (2005), [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.2005.4.En?Opendocument/](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.2005.4.En?Opendocument/). Detaljan spisak međunarodnih izvora iz oblasti rodne ravnopravnosti može se videti na: [http://www.europarl.europa.eu/comparl/libe/elsj/charter/art23/default\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/comparl/libe/elsj/charter/art23/default_en.htm).

<sup>29</sup> Branko A. Lubarda, *Evropsko radno pravo* (Podgorica: CID, 2004), 21.



tim da uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu upošljavanja ili zanimanja, koje će moći poimence naznačiti svaka zainteresovana država članica nakon konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i radnika, ako one postoje, i drugih odgovarajućih organa.

Uz to, pitanje jednakosti definiše se mnogim drugim dokumentima MOR-a (konvencije, preporuke, deklaracije). Pored pomenutog, sledeća dokumenta MOR-a su takođe od velike važnosti: Konvencija br. 100 o jednakom plaćanju muškaraca i žena za rad iste vrednosti (1951)<sup>30</sup>, Deklaracija o jednakim mogućnostima i tretmanu za žene radnice (1975), Konvencija br. 111 o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja (1985), Konvencija br. 156 o radnicima sa porodičnim obavezama (1981), Konvencija br. 183, kao i Preporuka br. 191 o zaštiti materinstva (2000).<sup>31</sup>

Važno je pomenuti da u set centralnih ciljeva međunarodnih radnih standarda ulazi: borba protiv nezaposlenosti, povećanje standarda življenja, obezbeđivanje posla, omogućavanje profesionalnog obrazovanja, politika zarada koja obezbeđuje pravednu raspodelu, priznavanje prava na kolektivno pregovaranje, proširenje mera socijalne sigurnosti, zaštita života i zdravlja radnika, zaštita materinstva i dečija zaštita, jednakost šansi za obrazovanje i usavršavanje. Ciljevi evropskog radnog prava su nešto uže postavljeni u odnosu na ciljeve MOR-a i uključuju: podsticanje zaposlenosti, poboljšanje uslova života i rada, uz njihovo usklađivanje u toku razvoja, odgovarajuću socijalnu zaštitu, dijalog između socijalnih partnera - poslodavaca i radnika, razvoj ljudskih resursa sa ciljem postizanja visoke i trajne stope zaposlenosti i borbe protiv socijalne marginalizacije.<sup>32</sup>

Pitanje ravnopravnosti polova proglašeno je „milenijumskim ciljem“ MOR-a, a nadležne institucije su: Biro za jednakost polova i Komitet za eliminaciju svih formi diskriminacije žena. MOR sledi svoju politiku rodne ravnopravnosti i rodnog usmeravanja iz 1999. godine, kao i Akcioni plan za rodnu ravnopravnost 2010-2015.<sup>33</sup>

.....  
<sup>30</sup> Prema članu 2. Konvencije br. 100, svaka država članica dužna je da osigura poštovanje principa jednakog nagrađivanja muškaraca i žena za rad jednake vrednosti. Taj princip se mora primeniti u svim delatnostima, kao i svim nacionalnim propisima.

<sup>31</sup> Konvencije br. 100, 111 i 115 ratifikovane su kod nas. Sl. glasnik Prezidijuma Narodne Skupštine FNRJ, br. 12/1952; Dodatak Sl. lista SFRJ, br.31961; Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 7/1987.

<sup>32</sup> Lubarda, „Evropsko radno pravo“, 23.

<sup>33</sup> ILO, *Time for equality at work*, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003; i ILO, *Equality at Work - Tackling the Challenges*, Global Report under the Follow up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I (B), International labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007.

I pored brojnih međunarodnih dokumenata i zakonskih standarda koji obezbeđuju rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije na poslu, prema podacima MOR-a, žene predstavljaju najzanemareniji i najneiskorišćeniji resurs na svetu. Ženska participacija u radu iznosi 51,7%, što je značajno ispod participacije muškaraca na tržištu rada koja iznosi 77,7%. Žene su i dalje daleko manje plaćene nego muškarci za iste poslove, a muškarci i dalje dominiraju u sektorima sa potencijalom za visoke zarade (finansije i tehnologija).<sup>34</sup> Očito je da pitanje nejednakog plaćanja i nejednakog tretmana polova u oblasti rada predstavlja globalni fenomen i da za rešenje ovog problema nije dovoljno postojanje pravnih standarda koji regulišu ovo pitanje, nego je potrebno problem sagledati sa više strana. Ovim pitanjem treba da se bave ne samo zakonodavci, nego i poslodavci i sindikati, kao i pojedinci.

## **2.5. Dokumenti i pravni standardi EU koji se odnose na rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije na radu**

Rodna ravnopravnost je fundamentalno pravo, zajednička vrednost Evropske unije i neophodan uslov za ostvarenje evropskih ciljeva u odnosu na politiku proširenja, zaposlenja i socijalne kohezije. EU je napravila značajan progres u ostvarivanju rodne ravnopravnosti zahvaljujući implementaciji legislative u vezi sa jednakim tretmanom, zahvaljujući rodnom usmeravanju, primeni specifičnih mera za žensko osnaživanje i implementaciji socijalnog dijaloga kao i dijaloga sa civilnim društvom, međutim podaci pokazuju da su žene i dalje u neravnopravnoj poziciji.<sup>35</sup> Pravo na jednak tretman predstavlja jedan od fundamentalnih principa na kojima počiva EU, što se reflektuje činjenicom da su sve zemlje članice EU usvojile legislativu koja zabranjuje diskriminaciju i ratifikovale konvencije koje se odnose na zaštitu ljudskih prava OUN-a i SE, a koje zabranjuju diskriminaciju. Nivo zaštite od diskriminacije u EU značajno je porastao usvajanjem dve direktive o jednakom tretmanu tokom 2000. godine: Direktive o rasnoj jednakosti i Direktive

.....  
<sup>34</sup> ILO, *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges* (Geneva: ILO, 2010). Za više informacija videti: *Economist Intelligence Unit - Womens Economic Oportunit Index*, 2010.

<sup>35</sup> EU Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010-2015. Prema ovoj strategiji, stopa zapošljavanja žena raste, ali je i dalje značajno niža od stope zapošljavanja muškaraca. Žene zarađuju 17.8% manje od muškaraca, manje su zastupljene na pozicijama donošenja odluka, raspodela porodičnih poslova je nejednaka, a rizik od siromaštva daleko je veći za žene.



o jednakosti u domenu rada.<sup>36</sup> Ostvarenje visokog nivoa zaposlenosti, promocija socijalne kohezije i formiranje zone slobode, bezbednosti i pravde postali su prioriteti visokog reda prema Strategiji zapošljavanja EU.<sup>37</sup> Ova strategija daje okvir (u kome se primenjuje tzv. „otvoreni metod koordinacije“) za zemlje članice EU da razmenjuju informacije i zajednički koordinišu nacionalne politike zapošljavanja. Svake godine, nacionalne Vlade kroz odbore za zapošljavanje i evropske institucije kreiraju tzv. „paket zapošljavanja“. Paket obuhvata smernice za nacionalne politike zapošljavanja i zajedničke prioritete i ciljeve, a na osnovu preporuka Evropske komisije (u daljem tekstu EK). Nacionalni izveštaji o politici zapošljavanja moraju biti usklađeni sa Strategijom EU 2020<sup>38</sup>.

U odnosu na razvojnu strategiju Evropske komisije iz 2010. godine Evropa 2020 ima za cilj da ostvari pametan, održiv, inkluzivan rast uz veću koordinaciju nacionalnih i evropskih politika (između ostalog kroz porast broja zaposlenih sa trenutnih 69% na najmanje 75%.) Realizacijom ciljeva EU strategije zapošljavanja, koja je u skladu sa strategijom Evropa 2020, svakako će se doprineti većoj zastupljenosti žena na tržištu rada, s obzirom na to da se ovim dokumentom državama članicama EU sugeriše promovisanje rodne jednakosti i „rodnog usmeravanja“, kao i preduzimanje konkretnijih akcija koje bi povećale učešće žena na tržištu rada i smanjile rodne razlike pri zapošljavanju i plaćanju. Pitanjima rodne ravnopravnosti bavi se šesta smernica EU Strategije zapošljavanja, u okviru koje se ističe da će države članice podstaći učešće žena na tržištu rada i ostvariti značajno smanjenje u razlikama stope zapošljavanja, kao i u razlikama u zaradama žena i muškaraca. Visok stepen ostvarene rodne ravnopravnosti zapravo predstavlja preduslov za rast, razvoj, zapošljavanje i socijalnu koheziju i direktno omogućava realizaciju ciljeva Strategije zapošljavanja i razvojne strategije Evropa 2020.

U institucionalnom smislu, u okviru EU pitanjima rada bave se: EK (Opšta uprava za zapošljavanje), Evropski parlament (Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja), Evropski ekonomski i socijalni odbor, Odbor regiona, Privredni i socijalni odbor kao savetodavno telo EU, Evropska radna grupa za

.....  
<sup>36</sup>Racial Equality Directive, Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>., Employment Equality Directive, Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

<sup>37</sup>European employment strategy, European Commission, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).

<sup>38</sup> Strategy Europe 2020, European Commission, [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm).

zapošljavanje, Evropski socijalni fond i specijalizovane agencije. Za pitanja rodne ravnopravnosti na EU nivou zadužena je, između ostalog, Evropska komisija, Savetodavni odbor za jednake mogućnosti EK, kao i Evropski Institut za rodnu ravnopravnost.<sup>39</sup>

Trenutno su u EU po pitanju rodne ravnopravnosti aktuelna, između ostalog, dva dokumenta EK: Povelja o ženama i Strategija za jednakost žena i muškaraca 2010-2015.<sup>40</sup> Poveljom o ženama Evropska komisija se obavezala da će ojačati rodnu perspektivu u svim EU politikama i uvesti mere za promociju rodne ravnopravnosti. Najvažniji ciljevi koje će EK težiti da ostvari odnosiće se, između ostalog, na ostvarenje jednake ekonomske nezavisnosti i ostvarenje principa jednake zarade za jednak rad i rad jednake vrednosti. U skladu sa Poveljom, Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca ima identične ciljeve i detaljno razrađuje načine njihove realizacije. Tako Strategija, tačkom 2, „Jednaka zarada za jednak rad i rad jednake vrednosti“, podrazumeva da će ključne aktivnosti biti fokusirane na poboljšanje transparentnosti visine zarada.

Uopšteno, Strategije rodne ravnopravnosti u EU kreću se u tri strateška pravca: tržište rada i dostupnost zapošljavanja; akcioni programi i rodno usmeravanje. U okvir akcionih programa, na primer, spada prva preporuka o promociji pozitivne akcije Saveta Evrope iz 1984. godine, koja je fokusirana samo na tržište rada i preporučuje državama članicama da usvoje politiku pozitivne akcije osmišljenu da eliminiše postojeće neravnopravnosti koje utiču na žene u profesionalnom životu, te promovišu ravnopravnost među polovima u pogledu zapošljavanja. Treći stub politike rodne ravnopravnosti u EU predstavlja rodno usmeravanje.<sup>41</sup> Prema definiciji Saveta Evrope, rodno usmeravanje predstavlja (re)organizaciju, unapređenje, razvoj i evaluaciju političkih procesa, tako da perspektiva rodne ravnopravnosti bude inkorporisana u sve politike, na svim nivoima i u svim fazama, od strane aktera koji su uobičajeno uključeni u donošenje odluka. Ova strategija predstavlja jedan od načina da se ideja rodne ravnopravnosti implementira u

<sup>39</sup> EU Institute for Gender Equality, [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10938\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_en.htm).

<sup>40</sup> Communication from the Commission, A Strengthened Commitment to Equality Between Women and Men, *A Women's Charter*, European Commission, Brussels, COM (2010), 78; Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015*, European Commission, Brussels, 2010, SEC (2010), 1079-1080.

<sup>41</sup> Više o akcionim programima i rodnom usmeravanju videti: Vesna Šijački, „Strategije rodne ravnopravnosti u EU“, u *Evropska unija i rodna ravnopravnost* (Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2005), 31.

realnost i doprinese održivom razvoju. Pretpostavke koje se nalaze u osnovi rodnog usmeravanja su da zvanične politike nisu dovoljno rodno neutralne, te da rod utiče na većinu politika, a da politike utiču na rodne odnose, te predstavljaju glavni konstituivni faktor u formiranju društvenih institucija neosetljivih na pitanja roda, a koje imaju ključnu ulogu u reprodukciji rodne nejednakosti.

Sve pomenute strategije, programi i mere trebalo bi da imaju veliki uticaj na nacionalne politike zapošljavanja i politike jednakih mogućnosti članica EU. Priključivanje Srbije EU svakako bi obavezivalo Srbiju na veću osetljivost u okviru nacionalnih dokumenata vezanih za zapošljavanje i primenu konkretnih mehanizama u ovoj oblasti.<sup>42</sup> U tom smislu, svakako je ohrabrujući podatak da je novousvojena Strategija zapošljavanja RS 2011-2020<sup>43</sup> usklađena sa Evropskom strategijom zapošljavanja i Strategijom Evropa 2020, što bi moglo doprineti bržem ostvarenju jednog dela kopenhavskih kriterijuma, te samim tim ubrzanju procesa EU integracija Srbije. Međutim, brzina i mogućnost procesa EU integracija Srbije prevashodno određena rešenjem pitanja statusa Kosova, ali ekonomskom stabilnošću EU i tzv. „zamorom od proširenja“. Oblasti rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu svakako nisu od prioritetnog značaja, ali će predstavljati jedan od uslova u oblasti usklađivanja prava.

### 2.5.1. Regulatorna EU o jednakosti polova i zaštiti od diskriminacije prema polu na radu

Princip jednakog tretmana žena i muškaraca osiguran je Ugovorom o osnivanju Evropske ekonomske zajednice 1957. godine, dok su Ugovorom iz Amsterdama iz 1997. godine pravno uređena ljudska prava i, posebno, princip jednakog tretmana i zabrane diskriminacije na osnovu pola<sup>44</sup>. Prema čl. 137 ovog ugovora, EZ će podržati sve aktivnosti njenih članica u brojnim oblastima, uključujući i: poboljšanje radnog okruženja sa ciljem zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, uslova rada, socijalne sigurnosti i socijalne zaštite radnika... jednakost između muškaraca i žena na tržištu rada, mogućnosti i tretmana na poslu. Jednakost plaćanja muškaraca i žena proklamovana

<sup>42</sup> Jasmina Knežević, „Strategija zapošljavanja u EU i rodna ravnopravnost,“ u *Evropska unija i rodna ravnopravnost*, 49.

<sup>43</sup> Nacionalna strategija zapošljavanja RS, Službeni glasnik RS, br. 55/05, 71/05, 101/07, 65/08, 16/11.

<sup>44</sup> Videti više: Evelyn Ellis, *EU Antidiscrimination Law* (Oxford: EC Law Library, 2005).

je kao jedan od važnijih ciljeva još prilikom nastanka Evropske zajednice - Sporazumom o EZ, u čl. 119 (danas čl.141).<sup>45</sup> Ovaj član glasi: „1. Svaka zemlja dužna je da obezbedi primenu principa jednakog plaćanja za radnike muškog i ženskog pola za jednak rad i rad jednake vrednosti. 2. U svrhu ovog člana, „plata“ podrazumeva redovnu osnovnu ili minimalnu zaradu ili platu ili bilo koju drugu naknadu, u novcu ili naturi, koju radnik prima direktno ili indirektno, na osnovu svog radnog odnosa kod poslodavca. Jednako plaćanje bez diskriminacije znači: a) da bi plaćanje za isti rad po komadu trebalo da bude obračunavano na osnovu iste jedinice ili mere; b) da bi plaćanje za rad po vremenu trebalo da bude jednako za isti posao...“ Načelo uspostavljeno u ovom članu znači da se za isti rad, ili rad jednake vrednosti, uklanja svaka diskriminacija na osnovu pola u pogledu svih vidova i uslova naknade (Direktiva 75/117/EEZ).

Najvažniji dokument zajednice o socijalno-ekonomskim pravima je Povelja Evropske zajednice o fundamentalnim socijalnim pravima radnika, iz 1989. godine.<sup>46</sup> Poveljom se predviđaju jednake šanse za muškarce i žene u radnim odnosima, a naročito pri zapošljavanju, u plaćanju, uslovima rada, socijalnoj zaštiti, obrazovanju, profesionalnom usavršavanju i razvoju karijere (tačka 16). Godine 2000. donosi se Povelja o Fundamentalnim pravima u EU<sup>47</sup>, koja sadrži poglavlje „Jednakost“, čiji se član 21 odnosi na zabranu diskriminacije: „zabranjuje se svaki vid diskriminacije koji se temelji na polu, rasi, boji, etničkom ili socijalnom poreklu, genetskim osobinama, jeziku, religiji ili uverenju, političkim ili bilo kojim drugim stavovima, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju, invaliditetu, životnom dobu ili seksualnoj orijentaciji“. U istom poglavlju, član 23 („Jednakost između muškaraca i žena“) predviđa jednakost polova u svim oblastima.

Uz ove akte, koji spadaju u primarno komunitarno zakonodavstvo, EU je donela niz propisa sekundarnog zakonodavstva sa ciljem ne samo pravnog nego i faktičkog izjednačavanja polova u oblasti rada, i u odnosu na zaštitu jednakosti i zabranu diskriminacije na radu. Direktive predstavljaju zakone usvojene na nivou EU koji moraju da budu preneti na nacionalno zakonodavstvo država članica. Cilj direktive jeste međusobno približavanje zakonodavstva, a ne izjednačavanje zakona država članica. Direktive su obavezujuće za svaku zemlju članicu u pogledu cilja, ali im se prepušta izbor oblika i

<sup>45</sup> Consolidated Version of the Treaty Establishing the European Community, <http://europa.eu.int/>.

<sup>46</sup> The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers, <http://www.aedh.eu/TheCommunity-Charter-of.html>.

<sup>47</sup> The Charter of Fundamental Rights of the EU, [http://www.europarl.europa.eu/charter/default\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm).

načina sprovođenja direktive. Neke od najznačajnijih direktiva iz ove oblasti su: Direktiva Saveta br. 2000/78 od 27. novembra 2000. godine o ustanovljavanju opšteg okvira za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju; Direktiva br. 76/207 od 9. februara 1976. godine o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručne obuke i unapređenja i uslova rada. (Novelirana Direktivom br. 2002/73/EZ); Direktiva br. 378/86 od 24. jula 1986. godine o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u profesionalnim sistemima socijalne sigurnosti; Direktiva 86/613/EEZ o primeni jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlenog lica i u zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva; Direktiva br. 85/92 iz 1992. godine o unapređenju bezbednosti i zdravlju na radu trudnice, porodilje i dojilje; Direktiva br. 34/96 iz 1996. godine o porodiljskom odsustvu<sup>48</sup>; Direktiva 97/81/EZ vezana za Okvirni sporazum o zaposlenju na pola radnog vremena<sup>49</sup>; Direktiva 2004/113/EZ koja utvrđuje okvir za suzbijanje polne diskriminacije u pogledu mogućnosti dobijanja i nabavke robe, odnosno pružanja usluga radi efektivne primene načela jednakog tretmana muškaraca i žena; Direktiva 2006/54/EC o implementaciji principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u oblasti rada. Na oblast rada delimično se odnosi i Direktiva Saveta 2000/43 od 29. juna 2000. godine o primeni jednakog tretmana između lica bez obzira na rasno ili etničko poreklo, Direktiva 2010/18/EZ o roditeljskom odsustvu.

Od važnijih dokumenata EU pominju se još: Kodeks prakse za suzbijanje seksualnog uzneiravanja na radu (1992), Kodeks prakse za primenu principa jednakog plaćanja za rad jednake vrednosti (1996), Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radu (2001), Autonomni okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu (2006), Mapa puta za postizanje rodne ravnopravnosti 2006-2010, Evropski pakt za jednakost polova (2006), Izveštaj Komisije EZ - jednakost između žena i muškaraca.

Ključni dokument o suzbijanju diskriminacije prema polu predstavlja Direktiva 76/207<sup>50</sup> (novelirana Direktivom br. 2002/73/EZ). Ova Direktiva uspo-

.....  
<sup>48</sup> Direktiva uključuje i okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu koji su potpisali UNICE (Unija evropskih kofederacija industrije i poslodavaca), CEEP (Evropski centar za preduzeća sa javnim učešćem) i ETUC (Evropska konfederacija sindikata).

<sup>49</sup> Ova Direktiva doneta je sa namerom da se primeni Okvirni sporazum koji su potpisali UNICE, ETUC i CEEP. Svrha sporazuma je da obezbedi ukklanjanje diskriminacije protiv radnika zaposlenih na deo radnog vremena.

<sup>50</sup> Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>.

stavlja načelo jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju, unapređenju, stručnoj obuci i uslovima rada, što znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo neposredno ili posredno, posebno pominjanjem bračnog i porodičnog statusa.<sup>51</sup> Prema članu 1 Direktive, kaže se da je njen cilj obezbeđenje jednakog tretmana za muškarce i žene u državama članicama, u pogledu pristupa zaposlenju, uključujući napredovanje, profesionalnu obuku i druge uslove rada, pa i u sistemima socijalne sigurnosti. Jednak tretman obezbediće se ne samo zakonodavstvom, već i svim drugim merama. Prema članu 2 Direktive, princip jednakog tretmana znači da neće biti diskriminacije na osnovu pola, direktne ili indirektno diskriminacije zasnovane na bračnom ili porodičnom statusu. Direktiva u stavu 2. čl. 2 određuje da direktna diskriminacija postoji kada se jedna osoba tretira nepovoljnije po osnovu pola od druge, drugačije nego što bi bila ili bi trebalo da bude tretirana u uporedivoj situaciji. Posredna diskriminacija postoji kada se naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa osobe određenog pola dovodi u posebno nepovoljan položaj u odnosu na lica drugog pola, osim ako takva odredba, kriterijum ili praksa nisu objektivno opravdani legitimnim ciljem, a načini postizanja tog cilja primereni i neophodni. Diskriminaciju prema tački 6. istog člana, neće predstavljati različit tretman po osnovu pola koji se vrši zbog prirode profesionalnih aktivnosti, ako takva osobenost predstavlja istinski i odlučujući zahtev posla, a pod uslovom da je cilj legitiman, a zahtev adekvatan. (Nešto slično predviđa čl. 22 Zakona o radu). Član 3 Direktive uređuje obuhvatnost principa jednakog tretmana koji važi za javni i privatni sektor, uključujući i javna tela, a odnosi se na: a) uslove za dostupnost zaposlenju, samozapošljavanje ili obavljanje delatnosti, uključujući i kriterijum izbora i uslove regrutovanja, bez obzira na vrstu delatnosti i nivo profesionalne hijerarhije, uključujući i unapređenja, b) dostupnost svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručne obuke, višem stepenu profesionalne obuke i rehabilitacije, uključujući i sticanje praktičnog radnog iskustva; c) uslove zaposlenja i radne uslove, uključujući otkaze i plaćanje; d) članstvo i uključenost u organizacije radnika ili poslodavaca, ili bilo koju organizaciju čiji članovi obavljaju određenu profesiju.

Koncept diskriminacije u ovoj Direktivi je preuzet iz Direktive br. 78/2000<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Lubarda, *Evropsko radno pravo*, 25. Prema autoru, iako su u pogledu svoje sadržine komplementarni, konceptijske razlike između međunarodnih i evropskih radnih standarda javljaju se i u pogledu načela jednakog tretmana muškaraca i žena, jer se npr. Direktiva 76/207 razlikuje od Konvencije MOR br. 89 o zabrani noćnog rada žena u industriji. To je npr. uslovilo da Francuska otkáže ovu konvenciju kao nekompatibilnu sa evropskim radnim standardima o jednakosti žena i muškaraca u pogledu uslova rada.

<sup>52</sup> The Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.



Definicije i osnovne postavke te Direktive preuzeo je i naš zakonodavac u Zakonu o radu<sup>53</sup> (dalje ZOR). Odredbe o direktnoj i indirektnoj diskriminaciji (uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju) predstavljaju jednu od novina u tekstu Direktive iz 1976. godine, koje su unete 2002. godine. Direktiva 2002/73/EZ dopunjuje Direktivu br. 207 inovativnim odredbama koje se tiču osnaživanja zaštite žena na porodijskom odsustvu i proširenja zaštite na roditelje koji usvajaju decu. Definisane su mere za poboljšanje zaštite na radu trudnica, porodilja i dojilja. Utvrđeni su osnovni standradni zakonodavstva EU za porodijsko odsustvo, odsustvovanje zbog prenatalnih pregleda, zatim za zabranu otpuštanja radnica od početka trudnoće do kraja porodijskog odsustva, odbranu prava u slučaju nezakonitog otpuštanja, kao i za zaštitu trudnica i porodilja od noćnog rada.

Posebna pažnja u Direktivi br. 207, kao i u ostalim antidiskriminacionim direktivama, posvećuje se brznoj i efikasnoj zaštiti žrtve od diskriminacije. To inače smatramo najvećim nedostatkom našeg radnog i procesnog zakonodavstva, jer se u njemu ne uvažavaju u dovoljnoj meri sve specifičnosti diskriminacionih sporova.<sup>54</sup> Naše radno i krivično zakonodavstvo predviđa određene kaznene mere u slučaju diskriminacije, ali nam se čini da se one nisu pokazale kao efikasne, odnosno da se ne primenjuju dovoljno. Vezano za pitanje tereta dokazivanja, EZ je donela Direktivu 97/80/EZ od 15. 12. 1997. godine o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola<sup>55</sup>, a po kojoj je teret dokazivanja na tuženom licu, odnosno poslodavcu. Stručnjaci MOR takođe smatraju da je pitanje tereta dokazivanja ključno za borbu protiv diskriminacije.<sup>56</sup>

S obzirom na to da se na *Direktivu br. 78/2000* oslanjaju sve ostale direktive koje se odnose na diskriminaciju, njoj bi trebalo posvetiti nešto više pažnje. Prema članu 1, cilj ove Direktive je da se utvrdi opšti okvir za borbu protiv diskriminacije po osnovu religije ili uverenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije, u pogledu radnog odnosa i izbora zanimanja, u težnji da se obezbedi jednak tretman u državama članicama. Član 2 ove Direktive uređuje koncept diskriminacije tako što određuje da princip jednakog tretmana označava da ne može doći ni do kakvog vida posredne ili nepo-

.....  
 53 Zakon o radu RS, Sl. glasnik, 24-05.

54 Videti više: Senad Jašarević, „Jednakost zaposlenih prema polu u dokumentima i praksi EU“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2 (2006): 359-378.

55 Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>.

56 Videti više: Međunarodna organizacija rada, *Smernice o radnom zakonodavstvu* (Ženeva: ILO, 2011).

sredne diskriminacije po osnovama iz člana 1. Prema stavu 2 istog člana: „Smatraće se da je došlo do direktne diskriminacije kada se jednoj osobi dâ manje prava u odnosu na drugu, ili joj je dato ili bi joj se moglo dati u sličnoj situaciji“ po bilo kojem osnovu iz člana 1. „Posrednom diskriminacijom smatraće se kada jedna sasvim neutralna odredba, kriterijum ili praksa, osobu određene religije ili uverenja, sa određenim invaliditetom, određene starosne dobi ili seksualne orijentacije dovede u posebno nepovoljan položaj u poređenju sa drugim osobama...“<sup>57</sup> Kao što se iz izloženih definicija vidi, odredbe našeg zakona su skoro identične sa komunitarnim, pa su u pogledu pojma diskriminacije i usklađene sa Direktivom.

Poseban deo Direktive posvećen je pravnim lekovima i primeni. Direktiva u članu 10 utvrđuje da teret dokazivanja pada na tuženu stranu - tužena strana je dužna da dokaže da nije došlo do bilo kakvog oblika kršenja principa jednakog tretmana.

Važno pitanje u vezi sa borbom protiv diskriminacije je i sankcionisanje. Direktivom se, u članu 17, predviđa da bi sankcije trebalo da budu efikasne, proporcionalne i ubedljive. Radi odvratanja od diskriminacionih radnji, stručnjaci MOR naglašavaju potrebu ozbiljnog kažnjavanja poslodavca i počinioca. Zato je, po njima, pored naknade štete i prekršajnih sankcija, potrebno razmisliti o uvođenju krivičnih i drugih sankcija kao sredstava odvratanja. Uz ove sankcije, MOR se zalaže i za mere prevencije, kojima bi se eliminisale situacije koje aktiviraju diskriminaciju.

ZOR, pored mogućnosti da žrtva diskriminacije zatraži naknadu štete, predviđa prekršajne kazne. Prema čl. 273, st. 1, al. 1, novčanom kaznom od 800.000 do 1.000.000 dinara kazniće se poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako krši zabranu diskriminacije. Za isto delo se može kazniti i preduzetnik novčanom kaznom od 400.000 - 500.000 dinara, kao i odogovorno lice u pravnom licu - kaznom od 40.000 - 50.000 dinara. Ako se istovremeno tim prekršajem zaposlenom ili drugom fizičkom ili pravnom licu nanese materijalna šteta, poslodavcu se može izreći i zaštitna mera - zabrana vršenja delatnosti u skladu sa zakonom. Pored toga, Krivični zakonik Srbije, iako nema specijalni deo vezan za diskriminaciju iz radnog odnosa, predviđa krivično delo „povreda ravnopravnosti“, koje se može primeniti na radne odnose.<sup>58</sup>

<sup>57</sup> Prema čl. 19 ZOR „Neposredna diskriminacija u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim iz osnova čl. 18 ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja, ili uverenja iz čl.18 ovog zakona.“

<sup>58</sup> „O sankcionisanju diskriminacije“, tekst preuzet iz: Jašarević, „Zaštita jednakosti zaposle-



Inače, Direktiva br. 78/2000 dozvoljava i mere pozitivne akcije (čl. 7) i sugerira dijalog između socijalnih partnera, kao i sa NVO - da bi se ojačao princip jednakog tretmana.

Izuzetno značajnu ulogu u zaštiti od diskriminacije ima Evropski sud pravde u Luksemburgu. Evropski sud pravde se nametnuo kao „kvazilegislativni“ faktor u komunitarnom pravnom poretku. Svojim veoma širokim tumačenjima dokumenata o ravnopravnosti polova, Sud je ishodio promenu postupanja u mnogim zemljama unije (u vezi sa principom jednakog plaćanja ili izjednačavanja uslova za odlazak u starosnu penziju).<sup>59</sup> Zbog toga se Evropski sud za ljudska prava i Komisija za ljudska prava SE, pri odlučivanju o tome da li postoji diskriminacija, vode sledećim: 1) ima li razlike u postupku (slično se mora porediti sa sličnim), 2) da li je razlikovanje zasnovano na naznačenoj karakteristici, 3) da li razlikovanje ima legitiman cilj, 4) da li je različitost u postupanju proporcionalna.

Sumirano gledajući, pravna regulativa EU u oblasti rodne ravnopravnosti nameće princip jednake plate za žene i muškarce za isti rad i rad jednake vrednosti, jednak tretman u zapošljavanju i profesionalnoj obuci, unapređenje radnih uslova, jednak tretman u socijalnom osiguranju. Direktivama se štite zaposlene žene u slučaju trudnoće i materinstva, priznaje se pravo i očevima, posebno u okviru prava na roditeljsko odsustvo, i za očeve i za majke. Osigurana je zaštita od neposredne i posredne diskriminacije zasnovane na polu, uključujući bračni i porodični status, a takođe i zaštita od uznemiravanja prema polu i zaštita od seksualnog uznemiravanja.

### 2.5.2. Zaštita dostojanstva u pravu EU (uznemiravanje, seksualno uznemiravanje)

U radnom pravu, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje predstavljaju noviju tematiku. Propisi sa tim u vezi su u Evropi usvojeni tek u poslednjoj deceniji XX veka. Tek izmenjena Socijalno-ekonomska povelja iz 1996. godine, u članu 26, „pravo na dostojanstvo na poslu“ predviđa: „U nameri da obezbede efikasno ostvarivanje prava svih radnika na zaštitu njihovog dostojanstva na radu, strane ugovornice se obavezuju: 1. da unaprede svest, informacije i sprečavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu ili u vezi sa poslom i da preduzmu sve odgovarajuće mere radi zaštite radnika

.....  
 njih u dokumentima EU i Srbije“, 171-191.

59 Videti više: Jašarević, „Jednakost zaposlenih prema polu u dokumentima i praksi EU“, 359-378, kao i Evelyn Ellis, *EU Antidiscrimination Law* (Oxford: EC Law Library, 2005).

od takvog ponašanja; 2. da podstiču svest, informacije i sprečavanje ponovljenih prekrasnih ili izrazito negativnih i uvredljivih postupaka usmerenih protiv pojedinih radnika na radnom mestu ili u vezi sa poslom i da preduzmu odgovarajuće mere radi zaštite od takvog ponašanja.“

U komunitarnom radnom pravu prvu definiciju uznemiravanja, u okviru pojma diskriminacije dala je Direktiva 2000/78/EZ o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman na poslu i zaposlenju. Prema članu 2 tačka 3. Direktive, uznemiravanje se smatra oblikom diskriminacije „ ...kada dođe do neželjenog ponašanja po bilo kojoj osnovi navedenoj u članu1 koje ima za cilj ili posledicu narušavanje dostojanstva osobe i stvaranje atmosfere zastrašivanja, neprijateljstva, degradacije ponižavanja ili vređanja.“

Ovaj pojam uveden je 2002. godine u Direktivu br. 2002/73/EZ<sup>60</sup> o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju uslova rada, a koju novelira Direktivu 76/207/EZ (istu definiciju preuzeo je i ZOR u čl.2). Tada se po prvi put na nivou EU uvodi obavezno zakonodavstvo koje definiše seksualno uznemiravanje i njegovo prepoznavanje kao oblika diskriminacije na osnovu pola. Direktiva iz 2002. godine definiše seksualno uznemiravanje kao situaciju u kojoj „dođe do bilo koje forme neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode sa ciljem ili posledicom narušavanja dostojanstva osobe, pogotovo kada dovodi do stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.“ Definisanim konceptu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, predviđene su proaktivne mere i upućeni zahtevi državama članicama za uvođenje mera za sprečavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

Sa ciljem da se uspostavi puna ravnopravnost polova, EU 1992. godine donosi između ostalog i Kodeks prakse za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radu.<sup>61</sup> Kodeks daje preporuke poslodavcima i sindikatima, pa tako između ostalog predviđa, da poslodavac treba javno da propiše da je seksualno uznemiravanje zabranjeno i da zaposleni imaju pravo žalbe;

.....  
<sup>60</sup>Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, <http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/osh-related-aspects/directive-2002-73-ec-equal-treatment>.

<sup>61</sup> Recommendation on the Protection of the Dignity of Women and Men at Work, [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10917a\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917a_en.htm), Code of Practice to Combat Sexual Harrassment, Official Journal C 27 of 04/02/1992, [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10917b\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm).

objasni zaposlenima proceduru prigovaranja i ponudi pomoć, te predvidi disciplinske mere za počinioc; pruži zaposlenima garancije da će se takvi zahtevi tretirati ozbiljno, brzo i poverljivo; i da će obučiti rukovodioce i supervizore.

Kao što se može primetiti i kod uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, naše i komunitarne definicije su podudarne. Međutim, za razliku od Srbije, EU se pored usvojene regulative protiv uznemiravanja bori i odlukama Suda pravde i drugim merama.

### 2.5.2.1. Mobing

Nedavna istraživanja uslova na radu ukazuju na povećan broj psiholoških problema vezanih za rad u EU. Prema četvrtom istraživanju uslova rada u Evropi (2007) objavljenom od strane Evropske Fondacije za poboljšanje uslova života i rada, 5% zaposlenih prijavljuju da su bili žrtve uznemiravanja i mobinga u poslednjih dvanaest meseci. MOR procenjuje da psihološko uznemiravanje na poslu košta 150.000 evra preduzeće od 1.000 zaposlenih godišnje. Mobing smanjuje radni učinak za 60%, dok se troškovi kompanije povećavaju do 180%. Ogromne troškove za lečenje žrtava mobinga ima i država.<sup>62</sup>

Evropska unija sankcioniše mobing u okviru prava radnika na zdrave, bezbedne i dostojanstvene uslove rada (član 31, tačka 1 Povelje o fundamentalnim pravima EU iz 2000. godine). Mobing se posredno zabranjuje i Direktivom Saveta 89/391/EEZ o uvođenju mera za unapređenje bezbednosti i zdravlja radnika na radu<sup>63</sup>. Evropski parlament je usvojio Rezoluciju o uznemiravanju na radu 2001/2339<sup>64</sup>, koja akcenat stavlja na nepostojanje međunarodno priznate definicije „mobinga“ i govori o postojanju brojnih defini-

.....  
<sup>62</sup> O posledicama mobinga u pojedinim zemljama videti: Susan Dunn, „What is going on with mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally“, *WebProNews* (2003), <http://www.webpronews.com>.

<sup>63</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:en:HTML>.

<sup>64</sup> European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI), Official Journal of the European Communities, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF>. Videti takođe: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Preventing Violence and Harassment in the Workplace* (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

cija ovog pojma, koje ističu različite aspekte pomenutog fenomena. Ovom rezolucijom Evropski parlament je tražio od zemalja članica EU da usaglase definiciju mobinga ali se to još uvek nije dogodilo.<sup>65</sup>

EU je 2004. godine zaključila Okvirni kolektivni ugovor o stresu na radu od strane reprezentativnih organizacija radnika i poslodavaca, dok je u okviru evropskog socijalnog dijaloga zaključen Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu 2007. godine, koji definiše mere prevencije, identifikovanja i savladavanja problema uznemiravanja i nasilja na radu. U kontekstu člana 139, ugovor obavezuje članice BUSINESSEUROPE (Konfederacije evropskog poslovanja), UEAPME (Evropske asocijacije malih i srednjih preduzeća), CEEP (Evropskog centra za preduzeća sa javnim udelom i preduzeća od opšteg ekonomskog interesa) i ETUC (Evropske konfederacije sindikata) na njegovu implementaciju. Pomenuti ugovor uključuje u svoj okvir Direktive: 2000/43/EZ, 2000/78/EZ, 2002/73/EZ i 89/391/EZ.

Uz sprečavanje diskriminatornog uznemiravanja, u EU je aktivna borba protiv „mobinga“, koji može da se definiše kao psihičko uznemiravanje na radu. Postoje brojne definicije mobinga. Prvu definiciju ovog fenomena dao je Heinz Leymann 1984. godine, prema kome se „mobing ili psihološki teror na radnom mestu odnosi na neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je sadržajno usmerena od strane jednog ili više pojedinaca, prema uglavnom, jednom pojedincu, koji je zbog mobinga postavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti da se odbrani, te držan u takvoj situaciji pomoću stalnih mobizirajućih aktivnosti.“<sup>66</sup> Pomenute aktivnosti, prema Lymann-u odvijaju se sa visokom frekvencijom (barem jedanput nedeljno), i u dužem vremenskom okviru (najmanje šest meseci), usled čega dolazi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje. Francuski zakon iz 2002. godine, na primer, definiše mobing kao „psihološko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posledica degradacija radnikovih uslova rada, koje mogu uzrokovati napad i naneti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitovati žrtvinu budućnost. MOR, sa druge strane, definiše mobing kao „uvredljivo ponašanje koje se sporovdi kroz osvetničke, surove, zlobne ili ponižavajuće pokušaje sa ciljem potcenjivanja individue ili grupe zaposlenih... uključuje mobing ili udruživanje protiv zaposlenog što dovodi do psihološkog uznemiravanja zaposlenog.“

Često se u literaturi sreće izjednačavanje termina „*bullying*“ i „*mobbing*“,

.....  
<sup>65</sup> Council Resolution on the protection of the dignity of women and men at work, Official Journal, C 157, 27/06/1990.

<sup>66</sup> Definicija mobinga preuzeta iz: Andreja Kostelić-Martić, *Mobing - psihičko maltretiranje na radnom mestu* (Zagreb: Školska knjiga, 2005).

pa tako Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu „*bullying*“ definiše kao „ponavljano, nerazumno ponašanje, usmereno prema, zaposlenom, grupi zaposlenih, a koje predstavlja rizik za zdravlje i sigurnost na radu.“<sup>67</sup> Iako se oba termina, „*bullying*“ i „*mobbing*“, odnose na socijalni stres koji se javlja na radu i koji vodi ka povredi zdravlja zlostavljane osobe, ipak je naglašena razlika između ova dva pojma.<sup>68</sup> Za razliku od mobinga, fokus kod „*bullyinga*“ se stavlja na organizacionu disfunkcionalnost i proces koji vodi ka psihološkoj povredi. Neka istraživanja pokazuju da ponašanja u okviru mobinga predstavljaju nenasilnu agresiju, dok „*bullying*“ uključuje fizičko nasilje.<sup>69</sup> Istraživanja, takođe, potvrđuju da se pomenuti fenomeni češće javljaju u državnom sektoru na kojima su u najvećoj meri zastupljene žene, što ih samim tim dovodi u nezaštićeniji položaj.<sup>70</sup>

Mobing možemo podeliti na: vertikalni, horizontalni, strateški i emotivni.<sup>71</sup> Vertikalni mobing podrazumeva psihološki teror koji nadređeni primenjuje prema zaposlenom radniku, ali je moguća i pojava vertikalnog mobinga u suprotnom smeru. Horizontalni mobing je prisutan kada grupa radnika maltretira jednog zaposlenog. Ovde se mobing događa na istoj hijerarhijskoj liniji. Sa druge strane, strateški mobing se javlja kao posledica dogovora upravljačkog tima o sporovođenju organizovanog mobinga, dok se kod emotivnog mobinga uzrok za pokretanje akcije nalazi u osobinama žrtve i zlostavljača. Što se tiče procesa mobinga, Devenport je identifikovao pet faza: a) prvu fazu karakteriše inicijalni konflikt, kada žrtva još uvek ne uočava značaj ovog kritičnog incidenta; b) drugu fazu karakterišu agresivni psihološki napadi, c) u trećoj fazi uključuje se menadžment koji igra negativnu ulogu u ovom patološkom krugu tako što loše interpretira i procenjuje situaciju (umesto da da podršku žrtvi, menadžment započinje proces izolacije i izbacivanja žrtve), e) peta faza podrazumeva isključenje tj. izbacivanje žrtve, što uglavnom dovodi do stresa i narušavanja psihološkog zdravlja.<sup>72</sup>

.....  
<sup>67</sup> European Agency for Health and Safety at Work, <http://agency.osha.eu.int>.

<sup>68</sup> O razlici pojmova videti: Kemal Öke, Elif Yüçetürk, „Mobbing and Bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey“, *SEER SouthEast Europe Review for Labour and Social Affairs* 2 (2005): 61-70.

<sup>69</sup> Više ovoj temi videti: Kate Hartig, Jeannene Frosch, „The Workplace Mobbing Syndrom - The Scilent and Unseen Occupational Hazard“ (paper presented at the National Conference on Women and Industrial Relations; Griffith University, Brisbane, 2006).

<sup>70</sup> Nao Zanolli Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliot, *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace* (Iowa: Civil Society Publishing, 1999), 18.

<sup>71</sup> Vesna Baltazarević, *Hoću da znam šta je mobing* (Beograd: Ambasadori životne sredine, 2007), 40.

<sup>72</sup> Davenport, *Mobbing - Emotional Abuse*, 28.

Na pojavu posledica od mobinga utiču: intenzitet i trajanje mobinga, kao i karakteristike žrtve i zlostavljača. Zdravstvene probleme uslovljene mobingom možemo podeliti u tri kategorije: promene socijalno-emotivne ravnoteže (anksioznost, depresija, opsesivne ideacije, napadi panike, osećaj depersonalizacije; promene psiho-fizičke ravnoteže (glavobolje, poremećaji spavanja, ravnoteže, problemi sa pritiskom, tahikardije i sl); promene ponašanja (agresivnost, pasivnost, poremećaji ishrane i dr.). Za sada ne postoje posebne dijagnostičke kategorije za mobing. Za zdravstvene smetnje uzrokovane mobingom najčešće se postavljaju sledeće dijagnoze: a) poremećaj prilagođavanja i b) posttraumatski stresni poremećaj (PTSP).<sup>73</sup>

Prema DSM IV<sup>74</sup> osnovne odlike PTSP su sledeće: a) traumatski doživljaj se stalno preživljava; b) stalno izbegavanje stimulusa vezanih za traumu i smanjena opšta reaktivnost; c) stalni simptomi pojačane afektivnosti; d) trajanje smetnji duže od mesec dana; e) poremećaj uzrokuje klinički značajne smetnje ili remeti socijalno, radno ili drugo funkcionisanje.

Kriterijum poremećaja prilagođenosti jeste razvoj klinički indikativnih emocionalnih simptoma ili simptoma u ponašanju, kao odgovora na poznati psihosocijalni stresor ili stresore koji nastaju tokom tri meseca od početka delovanja stresora. Ti simptomi ili načini ponašanja klinički su indikativni, na šta upućuje: izrazita smetnja, koja je preterana s obzirom na očekivanu jačinu smetnji nakon izloženosti stresu, kao i značajno oštećenje socijalnog ili radnog funkcionisanja. Nakon što prestane delovanje stresora (ili njegovih posledica), simptomi ne traju duže od šest meseci.

Zadatak psihologa u kontekstu procene mobinga je veoma kompleksan, jer često ne podrazumeva samo dijagnostiku i terapijsku pomoć nego i procenu i potvrdu štete nastale mobingom. Pre nego što započne psihodijagnostički postupak, psiholog se može suočiti sa dve kategorije pacijenata: 1) žrtve mobinga sa tri moguće karakteristike: a) osoba koja je pre mobinga bila u zadovoljavajućoj psihofizičkoj ravnoteži; b) osoba koja je pre mobinga imala neke znakove poremećaja ličnosti; c) osoba koja je pre mobinga bolovala od nekog psihičkog poremećaja - u tom slučaju teško je proceniti štetu koja je naneta isključivo mobingom. Međutim, iako je teško proceniti dodatna pogoršanja, to ne znači da ne postoji direktna veza između pogoršanja psihičkog poremećaja i mobinga. Žrtva ima pravo na procenu dodatno nanese štete; 2) osobe koje nisu bile žrtve mobinga, ali iz različitih razloga veruju da jesu: a) osobe koje boluju od psihičkih poremećaja (npr.

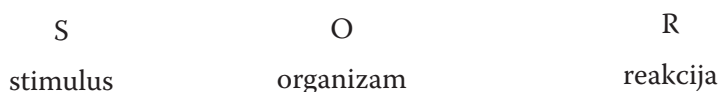
<sup>73</sup> Kostelić-Martić, *Mobing - psihičko maltretiranje na radnom mestu*, 23.

<sup>74</sup> American Psychiatric Association, *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*, Forth Edition, 2011, doi: 10.1176/appi.books.9780890423349.



paronoidnog poremećaja ličnosti ili shizofrenije paronoidnog tipa); b) osobe koje nisu bile žrtve mobinga nego su izložene velikom radnom stresu, a koje one tumače kao mobing; c) osobe koje simuliraju mobing iz različitih razloga, očekujući od toga neku vrstu dobiti.<sup>75</sup>

Prema nekim autorima psiholog bi pri proceni mobinga trebalo da postupava po sledećoj shemi:



Iz primera se vidi da reakcija organizma na stimulus zavisi od prirode stimulusa (stresnost, trajanje), ali i od karakteristika samog organizma (ličnosti, očekivanja, i sl). U tom smislu, zadatak psihologa je da analizira kakav je bio stimulus (u našem slučaju traumatski ili stresni događaj na radnom mestu), osobine ličnosti, kao i reakciju osobe. Zadaci koji se odnose na stimulus uključuju: a) analizu uslova u kojima je došlo do mobinga i načina na koji je mobing tekao; b) analizu kulture radne organizacije. Zadaci koji se odnose na čoveka uključuju: a) analizu strukture ličnosti žrtve mobinga i njene sposobnosti; b) analizu celokupne radne karijere. Zadaci koji se odnose na reakciju uključuju: a) analizu promena ličnosti, zdravlja i socijalnih odnosa; b) analizu uticaja radne situacije na porodične i prijateljske odnose, i dr; c) ispitivanje kako žrtva mobinga vidi budućnost i koje namere ima. Tek na kraju ove analize možemo steći pretpostavku o tome da li su stimulus i reakcija kauzalno povezani.

Prema „hodogramu“ postupanja u slučajevima mobinga procena povezanosti mobinga s pojavom novih ili pogoršanjem već postojećih simptoma uključuje procenu premorbidne ličnosti, psihološku, medicinsku i procenu socijalnog funkcionisanja osobe. Procena premorbidne ličnosti sadrži anamnestičke podatke, procenu simptoma koji su pre postojali, psihološku procenu, te eventualnu izloženost sličnim stresnim (traumatskim) situacijama u prošlosti. Psihološka procena uključuje i procenu opšteg mentalnog statusa. Medicinska procena uključuje procenu intenziteta simptoma i eventualnog komorbiditeta i temelji se na psihijatrijskom pregledu, intervjuu, određivanju psihičkog profila, te eventualno i psihometrijskoj oceni, pri čemu treba imati u vidu istoriju duševnih bolesti, zavisnosti, dosadašnje kažnjavanje ili hapšenje i beleške prethodnih poslodavaca o osobi. Procena socijalnog funkcionisanja osobe određuje se prema oceni aktuelnog u odnosu na premorbidno funkcionisanje na više područja.<sup>76</sup>

<sup>75</sup> Kostelić-Martić, *Mobing- psihičko maltretiranje na radnom mestu*, 86.

<sup>76</sup> Elvira Koić et al., „Mobing“, *Rad i sigurnost* 7 (2003): 1-20.

Evidentno je da mobing, kao pojava psihološkog zlostavljanja zaposlenog, predstavlja jedan od najtežih oblika radnog stresa, koji često ostavlja trajne posledice na psihičko i fizičko zdravlje pojedinca. Izuzetno je važan postupak kvalitetne psiho-dijagnostike i medicinskog veštačenja, a neophodno je obratiti pažnju i na pitanje simulacije mobinga radi sticanja sekundarne dobiti. Zbog svega navedenog, pored uvođenja pravnog okvira koji reguliše ovu štetnu pojavu na radu, neophodna je i njena adekvatna prevencija.



## III RODNA RAVNOPRAVNOST I DISKRIMINACIJA NA RADU U RS I APV

^

### 3.1 Položaj žena i muškaraca na tržištu rada i diskriminacija

Iako zvanična statistika ne pokazuje razliku u procentu žena i muškaraca ugroženih siromaštvom, posebna istraživanja i analize pokazuju da se u zemljama u tranziciji posebno pogoršava ekonomski položaj žena, što je posledica sadejstva više činilaca: opšte retradicionalizacije i repatrijarhalizacije društva, pada bruto društvenog proizvoda, smanjenja zaštitne uloge države i sužavanja javnog sektora, restrikcije budžeta, sužavanja prava vezanih za porodijsko odsustvo, dečiju zaštitu i penzije, povećanja sive ekonomije, što sve pojačava eksploataciju i diskriminaciju žena.<sup>77</sup>

Ratifikacijom najvažnijih međunarodnih dokumenata, Ustavom i drugim zakonskim odredbama, stiče se utisak da je u Srbiji obezbeđena ravnopravnost polova na radu. Međutim, dublja analiza društvenog položaja žena i muškaraca pokazuje da se radi samo o formalno-pravnoj, ali ne i o realnoj ravnopravnosti. Iako je jednakost žena i muškaraca na tržištu rada zakonom regulisana, više indikatora pokazuje da Srbija pripada zemljama sa visokim stepenom rodne neravnopravnosti na tržištu rada, naročito kada se podaci poredi sa stanjem u zemljama EU.<sup>78</sup> Stepem obrazovanja žena u Srbiji je izjednačen sa stepenom obrazovanja muškaraca, što je trebalo da doprinese jednakim rodnim šansama u zapošljavanju, s obzirom na to da je obrazovanje definisano kao najznačajniji faktor vertikalne pokretljivosti i snažan instrument za prevenciju socijalne isključenosti. Ipak, podaci pokazuju da žene ne uspevaju u istoj meri kao i muškarci da obezbede kvalitetno zaposlenje i uspešnu radnu karijeru. Tržište rada Srbije karakteristično je po opadajućoj stopi aktivnosti žena i visokoj stopi nezaposlenosti, a to je i najznačajniji pokazatelj neravnopravnog položaja. Žene, u proseku, nemaju jednak tretman u pogledu: zapošljavanja, napredovanja, plaćanja, stručnog usavršavanja, pristupa poslovnim kreditima, samozapošljavanja, porodičnih obaveza, odlučivanja, sticanja vlasništva, raspolaganja imovinom, odlučivanja u porodici.<sup>79</sup>

.....  
<sup>77</sup> Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova 2009-2015, Sl. glasnik, br. 15/09.

<sup>78</sup> Marija Kolin, *Rodne nejednakosti na tržištu rada u RS i podsticaji evropskih integracija* (Beograd: Evropski pokret u Srbiji, 2009), 8.

<sup>79</sup> Senad Jašarević, *Pregled zakonskih okvira za ravnopravnost polova u oblasti rada* (Beograd: Vlada RS, Savet za ravnopravnost polova, UNDP, 2007).

Osnovni problemi u zapošljavanju žena prema Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova 2009-2015. su: neadekvatna kvalifikaciona struktura, daleko veća diskriminacija žena po osnovu godina u odnosu na muškarce, pritisci u odnosu na bračne i roditeljske obaveze, i dr. Generalno, možemo konstatovati da su uočljiva dva tipa neravnopravnosti: diskriminišući tretman žena i njihova neravnopravnost koja proizilazi iz porodičnih obaveza i roditeljstva.

Svi pomenuti indikatori ukazuju na niži stepen ekonomske sigurnosti, nezavisnosti i autonomije koje poseduju žene.<sup>80</sup> Kao i u oblasti zaposlenja, jednaka prava žena i muškaraca su zagwarantovana u domenu obrazovanja međunarodnim i nacionalnim pravnim aktima. Iako podaci ukazuju na to da ne postoji nejednakost između žena i muškaraca u pogledu pristupa različitim nivoima obrazovanja, prisutna je evidentna segregacija na tržištu rada, pre svega usled rodne segregacije u obrazovanju. Različite barijere sputavaju žene u Srbiji u vertikalnoj pokretljivosti, što pokazuju podaci o njihovim nižim profesionalnim aspiracijama i održavanju stereotipa u izboru obrazovanja i zanimanja.

Rodne razlike u preduzetništvu i samozapošljavanju žena i muškaraca su u Srbiji još uvek vrlo izražene.<sup>81</sup> Pre svega, nesrazmeran je odnos između poslodavaca i zaposlenih, kada se posmatraju žene i muškarci. Muškarci su podjednako poslodavci i zaposleni (161 prema 166, u 2007. godini), a žene su u dvostruko manjem broju poslodavci u odnosu na broj zaposlenih (81 prema 161, u 2007. godini). Broj žena poslodavaca je daleko manji od broja muškaraca koji pripadaju ovoj kategoriji, a taj odnos se za poslednjih pet godina u tržišnoj ekonomiji nije bitno promenio, što ukazuje na nedostatke sistematskog podsticanja žena na preduzetništvo, kao i na održanje tradicionalnog obrasca po kome su one više sklone sigurnosti posla, a manje rizicima koje donosi privatno preduzetništvo. Prepreke u samozapošljavanju žena su obično nedostatak početnog kapitala, nesigurnost ekonomskog okruženja, kreditna nesposobnost, nedostatak vlasništva nad nekretninama, nedostatak znanja i veština, samopouzdanja i podrške. Takođe, sindikalno organizovanje zaostaje za promenama na tržištu, što je prepreka tome da se žene u dovoljnoj meri uključe u procese kolektivnog pregovaranja. Nedovoljna zastupljenost žena u socijalnom dijalogu isključuje mogućnost da se u njega ugrade specifični rodni interesi.

.....  
<sup>80</sup> Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova 2009-2015 i Internacionalna baza podataka (2001), <http://www.census.gov/ipc/www/idb/>.

<sup>81</sup> Kolin, *Rodne nejednakosti na tržištu rada*, 10.

Tabela 1. Statistički podaci iz 2005. godine koji ukazuju na neravnopravnost:<sup>82</sup>

Posmatrana kategorija	Žene	Muškarci
Aktivno stanovništvo, 2004.	44%	56%
Stopa aktivnosti osoba radnog uzrasta	57,9%	75,1%
Struktura prema zanimanju - funkcioneri, menadžeri, rukovodioci	26,8%	73,2%
Direktori/direktorke	20,8%	79,2%
Predsednici/ce UO	14,3%	85,7%
Jedino rad u domaćinstvu	98,1%	1,9%
Nezaposleni/nezaposlene, 2005.	54,3%	45,7%
Stopa nezaposlenosti <sup>1</sup>	1,5	1
Čekanje na posao duže od osam godina	2/3	1/3
Lica koja su dobrovoljno napustila posao iz ličnih razloga	80%	20%
Rad kod kuće preko nedelje	4 sata	Bez preciznih podataka
Rad kod kuće vikendom	6 sati	-II-
Nivo zarade - zdravstvo, socijalna zaštita	87%	100%
Nivo zarade - prerađivačka industrija	74%	100%
Nivo zarade - obrazovanje	124%	100%
Vlasništvo uknjiženih objekata	29,7%	70,3%
Zaposleni u poljoprivredi	23%	77%
Broj osoba koje završe fakultet	59%	31%
Broj osoba koje završe magistraturu	33%	67%
Broj osoba koje doktoriraju	30%	70%

Osnovni indikatori rodnih razlika na tržištu rada pokazuju da u Srbiji postoje značajne razlike u položaju žena na tržištu rada u odnosu na muškarce. Prema ovim indikatorima Srbija spada u grupu zemalja sa izraženim rodnim razlikama. Podaci iz 2007. godine pokazuju da je položaj žena na tržištu rada u Srbiji čak izrazito pogoršan i obeležen relativno niskim učešćem među aktivnim stanovništvom, stopom zaposlenosti značajno nižom u odnosu na muškarce (44% prema 63%)<sup>83</sup>, a stopom nezaposlenosti značajno višom u odnosu na muškarce (24% prema 16%), porastom dugoročne nezaposlenosti i slabim trendovima preduzetništva.<sup>84</sup> Tržište rada u Srbiji pokazuje mnogo lošije stanje u poređenju sa tržištima rada razvijenih evropskih država.<sup>85</sup> Njega karakteriše nešto niža opšta stopa aktivnosti stanovništva, značajno niža stopa zaposlenosti, kao i značajno viša stopa ne-

<sup>82</sup> Većina podataka odnosi se na 2005. godinu. Podaci su preuzeti iz: Jašarević, „Pregled zakonskih okvira za ravnopravnost polova u oblasti rada“, 2-3.

<sup>83</sup> Nacionalna strategija zapošljavanja 2011-2020, Sl. glasnik 37/11.

<sup>84</sup> Podaci preuzeti iz: Babović, *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji*, 8.

<sup>85</sup> Kada se poredi sa EU, zaposlenost žena u Srbiji je niža. Zaposlenost žena u EU-27 u 2007. godini iznosila je 58,3% (EUROSTAT, 2008). Prosečni jaz između stope zaposlenosti muškaraca i žena u EU 2008. godine iznosi 13,7%.

zaposlenosti. *Economist Intelligence Unit* 2010. godine rangira Srbiju prema indeksu ekonomske mogućnosti žene (WEOI – 52,7%) na 32. mesto od 34 države u Evropi, što potvrđuje vrlo nizak nivo ekonomskih mogućnosti i aktivnosti žena.<sup>86</sup> Takođe, u odnosu na politiku zapošljavanja i prakse, kao i u domenu obrazovanja i treninga prema regionalnoj distribuciji, Srbija se nalazi na poslednjem 34. mestu u Evropi sa WEOI indeksom 30,1% i 55,7%, što su izuzetno loši podaci.

Položaj zaposlenih žena na tržištu rada ima sledeće karakteristike:<sup>87</sup> stopa zaposlenosti žena značajno je niža od stope zaposlenosti muškaraca; stope zaposlenosti žena značajno su povezane sa obrazovnim nivoom, pa su kod žena niskog i srednjeg obrazovanja značajno niže od stopa zaposlenosti muškaraca sa istim obrazovanjem, dok su kod žena visokog obrazovanja nešto više nego kod muškaraca iz kategorije višeg i visokog obrazovanja. Žene se suočavaju sa značajnim preprekama u vertikalnoj pokretljivosti na rukovodeće položaje u preduzećima; podaci o oblicima diskriminacije na radnim mestima su nesistematični, a mehanizmi zaštite neprecizni i nefunkcionalni; jaz u platama između muškaraca i žena se održava i ne može se objasniti razlikama u karakteristikama zaposlenih, već se najvećim delom pripisuje diskriminaciji; žene su znatno manje nego muškarci sklone da se samozapošljavaju i da ulaze u preduzetničke aktivnosti; žene su više nego muškarci zastupljene u kategoriji pomoćnih članova koji predstavljaju neplaćenu radnu snagu, a ovaj status najviše imaju žene uključene u porodični rad na poljoprivrednim gazdinstvima. Problemi sa kojima se žene sreću na radnom mestu često uključuju kršenja najvažnijih prava na rad. Usled nepovoljne situacije na tržištu žene su često prinuđene da prihvataju poslove pod nepovoljnim uslovima i da rade bez zaštite osnovnih radnih prava: počevši od plaćanja zdravstvenog, penzijsko-invalidskog osiguranja, preko prava na bolovanje, do prava na korektan odnos i poštovanje ličnosti na radnom mestu. Žene se po pravilu ne žale Inspekciji rada zbog nekog od navedenih oblika kršenja radnog prava usled straha od gubitka posla, čemu takođe doprinosi njihova nedovoljna informisanost o Zakonu o radu (i drugim relevantnim zakonima) koji štite njihova radna prava. Podatak o niskoj informisanosti (i dezinformisanosti) žena o pravima na radu kao i o pojmu diskriminacije na radu se takođe javlja u istraživačkom delu ove teze i predstavlja možda najvažniji nalaz ovog istraživanja.

.....  
<sup>86</sup> Economist Intelligence Unit, *Womens Economic Opportunity Index*, The Economist, 2010, <http://www.eiu.com/sponsor/WEO>. Ovaj indeks definiše paket zakona, regulativa, praksi, običaja, stavova koji omogućavaju ženi da se uključi na tržište rada i bude deo radne snage prema uslovima jednakim za muškarce i žene.

<sup>87</sup> Babović, *Položaj žene na tržištu rada*, 19.

**Tabela 2.** Stope zaposlenosti prema polu i završenoj školi, 2004. godine:

Najviše završena škola	Stopa zaposlenosti žena (%)	Stopa zaposlenosti muškaraca (%)
Bez škole	16,2	34,5
1-4 razreda osnovne škole	21,8	43,4
5-7 razreda osnovne škole	25,4	46,6
Osnovna škola	24,4	46,3
Srednja stručna škola (1-3g)	41,5	59,1
Srednja stručna škola (4-5 g. ili gimnazija)	45,5	59,4
Viša škola	57,6	55,9
Fakultet, akademija ili visoka škola	66,7	64,2
Magistar nauka	82,3	78,5

*Izvor:* Anketa o radnoj snazi, 2004. RZZS

**Tabela 3.** Struktura zaposlenosti prema oblicima svojine po polu:

Oblik svojine	Žene (%)	Muškarci (%)
Društvena	11,7	12,3
Privatna	57,2	61,8
Državna	27,5	21,3
Ostali oblici	3,6	4,6

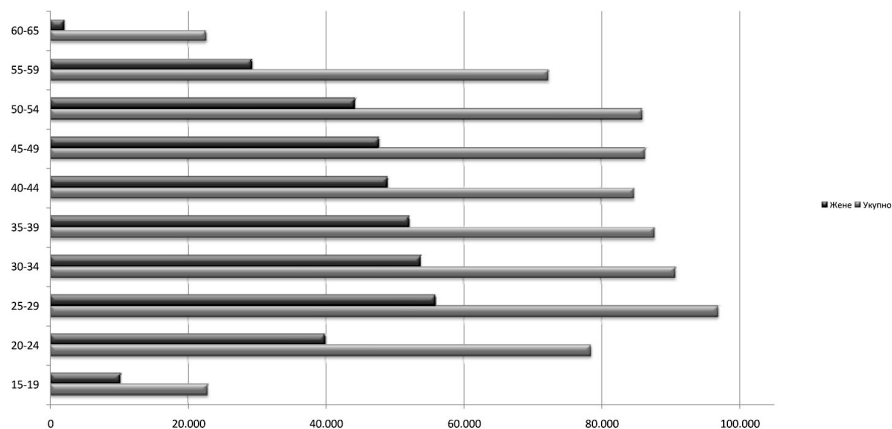
*Izvor:* Anketa o radnoj snazi, 2004. RZZS

**Tabela 4.** Struktura zaposlenih žena i muškaraca prema zanimanju, 2004. godine:

Zanimanje	Žene (%)	Muškarci (%)	Ukupno
Funkcioneri, menadžeri, rukovodioci	26,8	73,2	100
	2,3	4,5	
Stručnjaci	46,9	53,1	100
	10,1	8,1	
Službenici i tehničari	56,0	44,0	100
	27,4	15,3	
VKV i KV radnici	33,6	66,4	100
	28,0	39,3	
PKV i NKV radnici	36,7	63,3	100
	8,9	10,9	
Poljoprivrednici i radnici u poljoprivredi	42,8	57,2	100
	23,0	21,8	
Ostalo	66,7	33,3	100
	0,2	0,1	

*Izvor:* Anketa o radnoj snazi, 2004. RZZS

**Tabela 5.** Nezaposlena lica prema starosti i polu, 2010, NSZ



Međutim, sistematski podaci o ostvarivanju prava na rad i jednakosti tretmana žena i muškaraca u tom pogledu, na žalost, nisu dostupni. Tako na primer, Republički zavod za statistiku ne daje sveobuhvatan pregled statističkih parametara distribuiranih prema polu, odnosno, prikazani podaci većinom nisu rodno senzitivni. Međutim, ovakva situacija predstavlja veliki problem u kontekstu dostizanja ravnopravnosti polova na tržištu rada jer su relevantni podaci praktično nedostupni, zbog čega su nepoznate polazne osnove i realno stanje na tržištu rada. Ovaj problem posebno dolazi do izražaja u Zakonu u ravnopravnosti polova (dalje: ZRP)<sup>88</sup> gde se članom 12 predviđa obaveza poslodavca da vodi evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih, i to u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada. Ovakvo rešenje može predstavljati osnovnu slabost ZRP-a u domenu rada, jer način vođenja evidencije u oblasti rada nije „rodno osetljiv“. Kada se radi o evidenciji o zaposlenim licima, pol je samo jedan od 25 podataka koji se upisuju (čl. 5 tog zakona). Kod evidencije o zaradama uopšte se ne predviđa da se mora uneti pol (čl. 23 i 24). Ni evidencije o zaposlenim licima nisu imale u vidu potrebu razvrstavanja podataka prema polu (prema čl. 81-93 Zakona o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti).<sup>89</sup> Sve pomenuto onemogućava planiranje mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti (čl. 13 ZRP). Ovakvo normativno rešenje nesaglasno je i sa članom 40 istog zakona, prema kome podaci koji se prikupljaju moraju biti iskazani po polu. Uporedna iskustva pokazuju da su preduslovi kvalitetne statistike precizni i jasni pokazatelji koji mogu da ukažu na ne-

<sup>88</sup> Zakon o ravnopravnosti polova, Sl. glasnik, 104-09.

<sup>89</sup> Videti više: Marijana Pajvančić, Nevena Petrušić, Senad Jašarević, *Komentar Zakona o ravnopravnosti polova* (Beograd: UG Centar modernih veština, 2010), 41.

ravnopravnost polova u oblasti rada. Borba protiv diskriminacije zahteva predano sprovođenje zakona protiv diskriminacije, aktivnu identifikaciju i analizu diskriminacionih šablona, monitoring progresa u eliminisanju diskriminacije, usvajanje programa i mera pozitivne akcije. Sve pomenute antidiskriminatorne aktivnosti zahtevaju postojanje preciznih empirijskih podataka o diskriminaciji. Statistički podaci čine diskriminaciju transparentnijom, što omogućava njenu lakšu identifikaciju i efikasniju primenu akcija i programa usmerenih na njeno suzbijanje.<sup>90</sup>

Podaci koji ilustruju loš položaj žena na tržištu rada na nivou APV konzistentni su sa već prikazanim podacima na republičkom nivou. Prema anketi o radnoj snazi, žene su 2007. godine činile 42,5% ukupnog radno aktivnog stanovništva APV. Stopa zaposlenosti žena 2007. godine bila je znatno niža u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca (31,8% naspram 50,8%). Istovremeno, stopa nezaposlenosti žena iznosila je 22,3%, a muškaraca 17,4%. Među samozaposlenim licima u 2007. godini bilo je samo 25,9% žena.

Sumirano gledajući, podaci prikupljeni na nivou APV podudarni su sa podacima na nacionalnom nivou i pokazuju identične trendove u pogledu nejednakih mogućnosti koje žene imaju na tržištu rada.

### 3.1.1. Jaz u platama žena i muškaraca kao oblik diskriminacije

Sticanje zarade je osnov egzistencije i predstavlja primarni cilj zasnivanja radnog odnosa. Iako žene obezbeđuju 2/3 radnih sati u svetu, procenjuje se da zarađuju samo oko 1/10 svetskih prihoda.<sup>91</sup> Opšta Deklaracija OUN iz 1948. godine, u članu 23 predvidela je pravo na jednaku platu za jednaki rad i pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu. Kasnije se to pravo razrađuje u Paktu o ekonomskim i socijalnim pravima, članom 7, iz 1966. godine. CEDAW konvencija u članu 11 predviđa pravo na jednaku nagradu za muškarce i za žene, uključujući i beneficije, kao i pravo na jednak tretman za jednak rad i jednak tretman pri ocenjivanju rada. Isto tako, Evropskom socijalnom poveljom, članom 4, utvrđeno je „pravo na pravednu naknadu“ koje sadrži obavezu jednake plate za jednak rad. MOR donosi Konvenciju br. 100 o jednakom plaćanju muškaraca i žena za rad jednake vrednosti i

<sup>90</sup> European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Opportunities, *European Handbook on Equality Data* (Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2007).

<sup>91</sup> Podaci o neravnopravnosti polova: International Labour Organization, „Gender Equality in the World of Work“, *ILO Electronic Newsletter* 4 (2003), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender>.



istoimenu Preporuku br. 90. Prema članu 2 ove konvencije, svaka država članica dužna je da osigura poštovanje principa jednakosti nagrađivanja muškaraca i žena za rad iste vrednosti. Taj princip se mora primeniti u svim delatnostima, nacionalnim propisima, zakonski ustanovljenim ili priznatim mehanizmima za utvrđivanje zarada, kolektivnim ugovorima, i dr. Navedene dokumente MOR-a poštuje i EU.

Zakonodavstvo u Srbiji je u osnovi prihvatilo navedene konvencije MOR-a. Ustav Srbije, u članu 60, stav 4, navodi pravo na pravičnu naknadu za rad (što obuhvata i jednaku zaradu za isti rad). Zakon o radu, pored zabrane diskriminacije u vezi sa uslovima rada i pravima iz radnog odnosa (gde spada i vrednovanje rada) iz člana 20, odredbom člana 104, stav 2, garantuje zaposlenima jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Prema stavu 3 istog člana, pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. U stavu 4 navodi se i da su ništavne odluke poslodavca ili sporazumi sa zaposlenima koji nisu u skladu sa ovim normama. U slučaju povrede jednakosti, zaposleni imaju pravo na naknadu štete (stav 5). Zakon o ravnopravnosti polova, u članu 17, određuje jednaku zaradu za isti rad i rad jednake vrednosti. Ovaj član se direktno dovodi u vezu sa članom 104 st. 2,3,4,5, ZOR-a. Isto tako, Zakon o zabrani diskriminacije<sup>92</sup>, u članu 16, navodi da je „zabranjena diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su... pravo na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti...“ Zakon, takođe, predviđa i sudsku zaštitu.

Međutim, i pored postojanja pravnog okvira, u praksi u ovoj oblasti u Srbiji stanje nije zadovoljavajuće. Uglavnom se vrši nevidljiva, indirektna diskriminacija žena u pogledu zarada, naročito u privatnom sektoru. Žene uglavnom rade na poslovima za koje je predviđena niža naknada ili je jednostavno reč o manje prestižnim poslovima. Ukoliko rade na poslovima iste vrednosti kao i muškarci, nije retko da primaju manje naknade. To se obično čini tako što se muški i ženski poslovi različito klasifikuju u platnim sistemima, mada se ustvari radi o radu iste vrednosti.

.....  
<sup>92</sup> Zakon o zabrani diskriminacije, Sl. glasnik RS, 22-2009.

**Tabela 6.** Udeo prosečnih zarada zaposlenih žena u prosečnim zaradama zaposlenih muškaraca radnog uzrasta (15-64) i njihovo učešće po pojedinim zanimanjima i po polu, 2004. godine.

Udeo prosečnih zarada žena u prosečnim zaradama muškarca (%)			Učešće zaposlenih lica (%)	
Zanimanje	Kada ne isključujemo one koji ne prijavljuju zarade i one koji su bez zarada	Kada isključujemo one koji ne prijavljuju zarade i one koji su bez zarade	Žene	Muškarci
Zakonodavci, funkcioneri i rukovodioci -menadžeri	100,11	100,59	2,38	4,81
Stručnjaci	88,92	88,5	11,66	7,94
Stručni saradnici i tehničari	88,23	88,17	23,24	12
Službenici	95,87	92,99	7,18	5,8
Uslužni radnici i trgovci	73,53	74,2	20,99	11,77
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu	31,58	56,38	16,63	15,99
Zanatlije i srodni radnici	63,48	65,62	5,56	20,63
Rukovodioci mašina i uređajima i monter	68,33	74,46	2,34	12,93
Osnovna -jednostavna zanimanja	81,64	84,56	9,99	6,94
Vojna lica	62,61	62,61	0,03	1,19
			100	100
	<b>Indeks segregacije</b>		<b>29,26</b>	

Izvor: Anketa o radnoj snazi, 2004. RZZS

Ocenjen jaz u zaradama pokazuje da razlike u zaradama nisu uzrokovane različitim karakteristikama između žena i muškaraca, već različitim vrednovanjem istih karakteristika. Jaz koji postoji u zaradama pokazuju da žene u proseku poseduju bolje karakteristike (u proseku su obrazovanije), tako da se manja zarada žena u odnosu na muškarce najvećim delom pripisuje diskriminaciji.<sup>93</sup>

Iako je jednakost zarada žena i muškaraca u zemljama članicama EU regulisana brojnim direktivama, dokumentima i preporukama, ipak su, prema

<sup>93</sup> Babović, *Položaj žena na tržištu rada*, 123.

postojećim podacima, zarade žena 17,4% niže od zarada muškaraca kada se posmatra prosek zemalja EU za 2007. godinu (EUROSTAT, 2008)<sup>94</sup>. Prema podacima Nacionalne strategije RS za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova 2009-2015, razlika u visini plata između žena i muškaraca iznosi 16%.

Prema podacima Programa za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja ranjivih grupa žena u AP Vojvodini 2009-2011, ukoliko se posmatraju prosečne zarade prema polu zaposlenih u AP Vojvodini, uočljivo je takođe da muškarci zarađuju više od žena. Prosečna zarada muškaraca u 2006. godini iznosila je 103,8% od ukupne prosečne zarade u APV, dok je zarada žena iznosila 95,3% od ukupne prosečne zarade. Isto tako uočava se da muškarci zarađuju više od žena bez obira na stepen stručne spreme.

Prema Izveštaju Evropske komisije za 2009. godinu, u EU rodni jaz postoji u oblastima: zarade, stope zaposlenja, radnih sati, pozicija koje nose odgovornost i moć, podele porodičnih obaveza, siromaštva. Iako se procena jaza u platama dosta razlikuje u zavisnosti od dostupnih podataka i korišćene statističke metode, njene osnovne karakteristike su: da ima tendenciju porasta u korelaciji sa godinama ispitanika, da je manja u državnom sektoru i da je veća kod osoba u braku.<sup>95</sup> Nivo jaza u platama u EU-25, prema podacima iz 2006. godine, iznosio je 25%.<sup>96</sup>

U EU jednakost muškaraca i žena je jedan od prvih proklamovanih principa u oblasti zajedničkog radnog prava Evropske zajednice. Kasnije se ovaj princip javlja u svim važnijim dokumentima EU. Povelja EZ o osnovnim socijalnim pravima radnika, iz 1989. godine, pominje princip jednakog nagarađivanja u tački 16, stav 2 („jednak tretman muškaraca i žena“), kao i Povelja o fundamentalnim pravima EU, iz 2000. godine, u članu 23. Detaljnije odredbe o ovome sadržane su u članu 3 Direktive iz 1976. godine o primeni principa jednakog tretmana muškarca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručne obuke i unapređenja i uslova rada.

S obzirom na to da pomenuti pravni okvir EU nije doprineo značajnom smanjenju jaza u platama, Evropska komisija donela je Kodeks prakse za

.....  
<sup>94</sup> European Commission, *Eurostat*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

<sup>95</sup> European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Group of experts on gender, social inclusion and employment, *The Gender Pay Gap- Origins and Policy Responses* (Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2006).

<sup>96</sup> European Commission, *Eurostat*, Gender Pay Gap Statistics, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

primenu principa jednakog plaćanja za rad jednake vrednosti, 1996. godine. Neke od preporuka ovog dokumenta uključuju: 1. Poslodavac i sindikalni pregovarači koji su uključeni u utvrđivanje zarada ili platnih sistema trebalo bi da na svim nivoima izvrše analizu platnih sistema i da identifikuju svaki oblik polne diskriminacije, kako bi za njih bili pronađeni „lekovi“, 2. Trebalo bi da bude sačinjen i primenjen plan mera zahvaljujući kojem bi se otklonila bilo koja vrsta diskriminacije prema polu u šemama plaćanja, 3. Informacije o plaćanju bi trebalo da budu prikupljene među kompletnom radnom snagom, 4. Potrebno je da podaci o zaradama obuhvate pol, nivo u hijerarhiji, naziv posla, radno vreme bez pauza, stručnu spremu, druge kvalifikacije, dužinu službe kod poslodavca, bazičnu zaradu, dodatna primanja i ugovorene beneficije.

O jednakom plaćanju postoji i bogata praksa Evropskog suda pravde. Prvi i najpoznatiji slučaj u oblasti jednakog plaćanja bio je slučaj belgijske stjuardese, Gabrijele Defrene, protiv Belgije, 1971. godine (*Daffrene II - Slučaj 43/75, Daffrene v. Societe Anonume Belge de navigation Aerienne Sabena*). Gđa Dafrene tužila je avio-kompaniju „Sabena“ tražeći da joj se nadoknadi neosnovana razlika uplata između nje i muških kolega. Sud je našao da je tužba osnovana i upravo je ta presuda predstavljala prekretnicu u komunitarnoj praksi u pogledu plaćanja polova.

U cilju smanjenja jaza u platama potrebno je obratiti pažnju na stopu zaposlenja, razlike u strukturi budžeta (što su manje varijacije, manji je jaz) i na odnos plata između muškaraca i žena. Strateški pristupi ovom problemu u EU su organizovani na tri načina: kroz politike jednakog plaćanja sa ciljem suzbijanja diskriminacije u platama vezano za pripadnost polu; kroz politike jednakih mogućnosti; kroz politike koje se odnose na platu sa ciljem da smanje nejednakosti u plati i poboljšaju plate na nisko plaćenim poslovima i/ili poslovima na kojima dominiraju žene.<sup>97</sup> Izbor adekvatnog pristupa zavisi od nacionalnih specifičnosti i porekla jaza u platama.<sup>98</sup>

Smanjenje jaza u platama u EU je veoma važna tačka na Evropskoj političkoj agendi i predstavlja deo Evropske strategije zapošljavanja. Članice EU su pozvane da definišu ciljeve kako bi se smanjio jaz u platama obraćajući pažnju na faktore koji generišu razlike u platama. Shodno tome, Evropski socijalni partneri, organizovani u Uniju industrijske konfederacije i konfe-

.....  
<sup>97</sup> Maria Karamessini, Elias Ioakimoglou, „Wage Discrimination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economic Analysis and Decomposition“, *Feminist Economics Journal* 13 (2006): 33-66.

<sup>98</sup> Videti više: Edeltraud Ranftl, *Equal pay for equal work and work of equal value. Guide to legal provisions governing equal pay and non-discriminatory job evaluation* (Vienna: Federal Ministry of Health and Women, 2006).

deracije poslodavaca Evrope (UNICE), Evropsku asocijaciju malih i srednjih preduzeća (UEAPME), Evropski centar za preduzeća sa javnim udelom i preduzeća od opšteg ekonomskog interesa (CEEP) i Evropsku konfederaciju sindikata (ETUC), složili su se da zajednički rade na smanjenju rodnog jaza u platama kroz Okvir akcije za rodnu ravnopravnost, iz 2005. godine.<sup>99</sup>

Neka od navedenih rešenja EU mogla bi da predstavljaju primere dobre prakse i doprinesu smanjenju jaza u platama između muškaraca i žena na nacionalnom nivou. Postojanje pravnog okvira koji štiti od nejednakosti, takođe mora da prati adekvatna implementacija zakonskih rešenja kroz konstantnu primenu principa monitoringa. Izuzetnu ulogu, pored države i poslodavaca, u tom kontekstu moraju preuzeti i sindikati kao i udruženja građana. Sindikati bi trebalo da pokrenu kampanju preispitivanja postojećih kolektivnih ugovora, pravilnika i ugovora o radu, odnosno platnih sistema u svim delatnostima i preduzećima.

### 3.2. Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu u RS i APV

U okviru Vlade Republike Srbije oblast rodne ravnopravnosti nalazi se u nadležnosti Ministarstva rada i socijalne politike<sup>100</sup>. Sektor za rad obavlja poslove koji se odnose na analizu stanja i predlaže mere za unapređenje stanja i izradu zakona i drugih propisa u oblasti rada, radnih odnosa i drugih oblika radnog angažovanja, zarada i drugih primanja zaposlenih, zaštite dostojanstva na radu, ravnopravnosti polova u oblasti rada, i dr. Ovaj sektor pruža stručnu pomoć poslodavcima, zaposlenima, sindikatima, i drugim strankama u vezi sa primenom propisa u oblasti rada.

Ministrastvo ima nadležnost nad dvama upravama: Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i Upravom za rodnu ravnopravnost.<sup>101</sup> Uprava za rodnu ravnopravnost bavi se analizom stanja i predlaganjem mera u oblasti unapređenja rodne ravnopravnosti, izradom nacрта zakona i drugih propisa iz ove oblasti, poboljšanjem položaja žena i promocijom rodne ravnoprav-

<sup>99</sup> European Trade Union Institute, *Framework of action on gender equality*, <http://de.worker-participation.eu/EU-Sozialdialog/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-of-Action/Framework-of-action-on-gender-equality>.

<sup>100</sup> Ministarstvo rada i socijalne politike RS, <http://www.minrzs.gov.rs/cms/>.

<sup>101</sup> Uprava za bezbednost i zdravlje na radu Ministarstva rada i socijalne politike RS, <http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/uprave/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu>; Uprava za rodnu ravnopravnost, <http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/uprave/uprava-za-rodnu-ravnopravnost>.

nosti i politike jednakih mogućnosti. Piroriteti Uprave su osnivanje novih i jačanje postojećih institucija za obezbeđenje ravnopravnosti polova, pripremanje strategije za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti. Oblast zapošljavanja nalazi se u nadležnosti Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja. Na nivou Skupštine Srbije aktivan je Odbor za ravnopravnost polova.<sup>102</sup>

Vlada RS formirala je Savet za ravnopravnost polova 2004. godine, kao stručno i savetodavno telo koje se bavi pitanjima ravnopravnosti polova, unapređenjem položaja žena i praćenjem sprovođenja mera iz ove oblasti. Zadaci Saveta obuhvataju: razmatranje i predlaganje mera za unapređenje politike postizanja ravnopravnosti polova, mera za unapređenje međuresorske saradnje u ovoj oblasti; razmatranje usklađenosti važećih zakona sa osnovnim međunarodnim konvencijama i paktovima o ljudskim pravima; inicijative za izmene zakona kojima se otklanjaju neusklađenosti sa domaćim propisima; praćenje i analiziranje primene odredbi zakona i ratifikovanih međunarodnih dokumenata protiv diskriminacije i predlaganje mera za njihovo dosledno sprovođenje; davanje inicijative, mišljenja, preporuka, mera, predlaganje rešenja za kratkoročne i dugoročne mere koje doprinose ostvarivanju ravnopravnosti polova; procenu efekata mera za postizanje ravnopravnosti i obaveštavanje Vlade; davanje inicijative za donošenje programa prikupljanja i obrade statističkih podataka kojima će se obezbediti da se na ravnopravan način tretiraju polovi i dr.

Zaštitom ravnopravnosti polova u Srbiji bavi se i poverenik za zaštitu ravnopravnosti koji predstavlja samostalan i nezavistan državni organ nadležan da postupa u slučajevima diskriminacije. Prema članu 33 Zakona o zabrani diskriminacije, poverenik ima dužnost da: prima i razmatra pritužbe zbog povrede odredbi ovog zakona i daje mišljenja i preporuke u konkretnim slučajevima i izriče mere u skladu sa članom 40 ovog zakona; podnosiocu pritužbe pruža informacije o njegovom pravu i mogućnosti pokretanja sudskog ili drugog postupka zaštite, odnosno preporučuje postupak mirenja; podnosi tužbu iz člana 43 ovog zakona, zbog povrede prava iz ovog zakona, u svoje ime, a uz saglasnost i za račun diskriminisanog lica, ukoliko postupak pred sudom po istoj stvari nije već pokrenut ili pravosnažno okončan; podnosi prekršajne prijave zbog povrede prava iz ovog zakona; podnosi godišnji i poseban izveštaj Narodnoj skupštini o stanju u oblasti rodne ravnopravnosti; upozorava javnost na najčešće, tipične i teške slučajeve diskriminacije; prati sprovođenje zakona i drugih propisa, inicira donošenje ili izmenu propisa radi sprovođenja i unapređivanja zaštite od

<sup>102</sup>Odbor za ravnopravnost polova Skupštine Srbije, <http://www.parlament.rs/narodna-skupstina-/sastav/radna-tela/odbori.29.895.html>.

diskriminacije i daje mišljenje o odredbama nacрта zakona i drugih propisa koji se tiču zabrane diskriminacije.<sup>103</sup>

Pored poverenika, zaštitom rodne ravnopravnosti bavi se zaštitnik građana (ombudsman). Zaštitnik građana je nezavistan i samostalan državni organ, zadužen da štiti i unapređuje poštovanje sloboda i prava. Posebnu pažnju, između ostalog, ombudsman posvećuje ravnopravnosti polova. Zaštitnik građana kontroliše, proveravajući navode pritužbe ili postupajući po sopstvenoj inicijativi da li organi državne uprave, republički javni pravobranilac, organi i organizacije koje vrše javna ovlašćenja postupaju prema građanima u skladu sa zakonima i drugim propisima RS. Prema članu 18 zaštitnik građana je ovlašćen da Vladi odnosno Skupštini podnese inicijativu za izmenu ili dopunu zakona i drugih propisa i opštih akata ako smatra da do povrede prava građana dolazi zbog nedostataka u propisima, kao i da inicira donošenje novih zakona, drugih propisa i opštih akata.<sup>104</sup> Organi uprave imaju zakonom uspostavljenu obavezu da saraduju sa zaštitnikom i stave mu na raspolaganje sve podatke. Zaštitnik može javno preporučiti razrešenje funkcionera odgovornog za povredu prava građana/ki. Protiv zaposlenog u organu uprave koji je neposedno odgovoran za povredu prava zaštitnik može da traži pokretanje disciplinskog postupka.

Na nivou Autonomne Pokrajine Vojvodine, Pokrajinski Sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova predstavlja nadležnu instituciju za ravnopravnost polova.<sup>105</sup> Sekretarijat pokriva i oblast rada i zapošljavanja. Pored toga, na pokrajinskom nivou aktivan je Savet za ravnopravnost polova Izvršnog veća APV, Odbor za ravnopravnost polova Skupštine Vojvodine<sup>106</sup>, Odbor za zdravstvo, socijalnu politiku i rad, Zavod za ravnopravnost polova<sup>107</sup> i zamenica pokrajinskog ombudsmana za ravnopravnost polova. Zavod za ravnopravnost polova APV je osnovan 2004. godine kao stručno Vladino telo u cilju sprovođenja monitoringa u oblasti rodne ravnopravnosti i stvaranja preporuka za integraciju rodne perspektive u sve političke mere, akcije i programe koje pokrajinska Vlada donosi i sprovodi („rodno usmeravanje“). Delokrug Zavoda obuhvata: sprovođenje načela rodne

.....  
<sup>103</sup> Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, <http://www.ravnopravnost.gov.rs/>.

<sup>104</sup> Zakon o zaštitniku građana, Sl. glasnik RS, 79-05, 54-07. Vezano za nadležnosti zaštitnika građana, videti čl. 19-23. O postupku videti čl. 24-32.

<sup>105</sup> Pokrajinski Sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, <http://www.psrzrp.vojvodina.gov.rs/>.

<sup>106</sup> Odbor za ravnopravnost polova Skupštine APV, [http://www.vojvodina.gov.rs/index.php?option=com\\_content&task=view&id=101&Itemid=63](http://www.vojvodina.gov.rs/index.php?option=com_content&task=view&id=101&Itemid=63).

<sup>107</sup> Zavod za ravnopravnost polova APV, [http://www.brand-co.net/zsrp/strane/o\\_nama.htm](http://www.brand-co.net/zsrp/strane/o_nama.htm).



ravnopravnosti i jednakih mogućnosti, praćenje stanja u APV u skladu sa ratifikovanim međunarodnim standardima i konvencijama, učestvovanje u pripremi zakona, odluka i propisa od značaja za ravnopravnost na teritoriji APV, i dr.

Na lokalnom nivou, pitanjima ravnopravnosti polova bave se centri, odbori, lica ili komisije za rodna pitanja. Njihov zadatak je da donose odluke, kreiraju politike lokalne samouprave sa ciljem poboljšanja položaja žena i muškaraca. Na teritoriji APV, u 20 od 45 opština postoje mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

### **3.3 Pravni okvir rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu u RS i APV**

#### **3.3.1 Ustav i relevantni zakoni**

Ustav Republike Srbije<sup>108</sup> u prvom delu, „Načela Ustava“, garantuje ravnopravnost polova kao jedan od osnovnih principa, te tako, prema članu 15, „Država jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti.“ Ustav utvrđuje da je država zasnovana na vladavini prava i socijalnoj pravdi, načelima građanske demokratije, ljudskim i manjinskim pravima i slobodama i pripadnosti evropskim principima i vrednostima. Rodno senzitivni karakter imaju i odredbe Ustava kojima je izričito zabranjeno ropstvo i položaj sličan ropstvu (čl. 26, st. 2 i 3), trgovina ljudima i prinudni rad, pri čemu se seksualno ili ekonomsko iskorišćavanje lica u nepovoljnom položaju kvalifikuje kao prinudni rad. Ustav zabranjuje diskriminaciju, članom 21, stavovi 3 i 4, po kome je zabranjena svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, 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. Ustav članom 60 utvrđuje pravo na rad, pri čemu se u stavu 4 navodi pravo na pravičnu naknadu za rad (što obuhvata i jednaku zaradu za jednak rad). S obzirom na to da je pravo na ravnopravnost polova jedno od osnovnih ustavnih prava, zakonodavac može da reguliše samo način ostvarivanja prava pod uslovima koje propisuje Ustav i u granicama koje postavlja Ustav.

Najznačajniji zakoni koji regulišu oblast rodne ravnopravnosti u domenu rada su: Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju i osiguranju u slučaju neza-

<sup>108</sup> Ustav RS, Službeni glasnik RS, br.98-2006.

poslenosti<sup>109</sup>, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu<sup>110</sup>, Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom<sup>111</sup>, Zakon o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti<sup>112</sup>, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu<sup>113</sup>, Zakon o državnim službenicima,<sup>114</sup> Porodični zakon<sup>115</sup>, Zakon o evidencijama u oblasti rada<sup>116</sup>; Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova<sup>117</sup>, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju<sup>118</sup>, Zakon o zaštitniku građana, Krivični zakonik<sup>119</sup> i dr.

Zakon o radu zabranjuje diskriminaciju članovima 18-23 u vezi sa uslovima rada i pravima iz radnog odnosa (gde spada i vrednovanje rada).<sup>120</sup> Prema ZOR-u, članom 18 zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invalidnost, nacionalnu pripradnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. ZOR članom 20 posebno zabranjuje diskriminaciju u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje, napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu. Posledice nepoštovanja zabrana pri zaključenju ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija po svakom od osnova iz člana 18, je ništavost tih odredbi ugovora, pa i ništavost ugovora. Lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, u slučaju više diskriminacija u smislu odredbi članova 18-21 ZOR-a, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom za naknadu štete u skladu sa zakonom.<sup>121</sup> Odredbe koje naročito imaju veze sa zaštitom žena na radu

.....  
<sup>109</sup> Zakon o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti, Službeni glasnik RS, 36-09, 88-10.

<sup>110</sup> Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Sl. glasnik RS, 36-09.

<sup>111</sup> Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Sl. glasnik RS, 33-06.

<sup>112</sup> Zakon o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti, Sl. glasnik RS, 84-04.

<sup>113</sup> Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Sl. glasnik RS, 36-10.

<sup>114</sup> Zakon o državnim službenicima, Sl. glasnik RS, 79-05.

<sup>115</sup> Porodični zakon, Sl. glasnik RS, 18-05.

<sup>116</sup> Zakon o evidencijama u oblasti rada, Sl. list SRJ, 49-96, 101-05.

<sup>117</sup> Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, Sl. glasnik RS, 125-04.

<sup>118</sup> Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, Sl. glasnik RS, 05-09.

<sup>119</sup> Krivični zakonik, Sl. glasnik RS, 85-05, 88-05, 107-05, 72-09, 111-09.

<sup>120</sup> O zabrani diskriminacije u okviru ZOR-a već je bilo reči u poglavlju 2.5.1.

<sup>121</sup> Videti više o ovoj temi: Borislav Čolić, „Zabrana diskriminacije, zlostavljanja na radu i

pominju se u okviru poglavlja VII - zaštita zaposlenih, tačke 4 - zaštita materinstva, i tačke 5 - porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta. Tako na primer, član 187 navodi da za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zakon o zabrani diskriminacije članom 4 određuje načelo jednakosti prema kome su svi jednaki i uživaju jednak položaj i jednaku pravnu zaštitu, bez obzira na lična svojstva. Prema članu 6, neposredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njegovog odnosno njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj. Posredna diskriminacija, prema članu 7, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njegovog odnosno njihovog 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 primerna i nužna. Član 16 ovog zakona zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada. Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni ili odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mera zaštite prem pojedinim kategorijama lica (žene, trudnice, porodilje).<sup>122</sup>

Član 20 ZZD zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola - „diskriminacija postoji ako se postupa protivno načelu ravnopravnosti polova, odnosno načelu poštovanja jednakih prava i sloboda žena i muškaraca...“; stav 2 navodi da je zabranjeno uskraćivanje prava ili javno ili prikriveno priznavanje pogodnosti u odnosu na pol ili zbog promene pola. Zabranjeno je i fizičko i drugo nasilje, eksplotacija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, ucenjivanje i uznemiravanje s obzirom na pol, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova... Svako ko je povređen diskriminatorским postupanjem, prema članu 41, ima pravo da podnese tužbu sudu. Postupak je hitan, te ukoliko tužilac utvrdi verovatnim da je tuženi izvršio akt diskriminacije, teret do-

.....  
 zaštita zaposlenih, Ostvarivanje i zaštita socijalnih prava“, *Zbornik radova sa savetovanja pravnika* (2010): 88.

<sup>122</sup> Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti članom 8 određuje načelo jednake dostupnosti, postupanja i zabrane diskriminacije u zapošljavanju.

kazivanja snosi tuženi. Tužbom iz člana 41 stav 1 može se tražiti: zabrana izvršenja radnje od koje pretila diskriminacija, zabrana daljeg vršenja radnje diskriminacije; utvrđivanje da je tuženi diskriminatorски postupao prema tužiocu ili drugome; izvršenje radnje radi uklanjanja posledica diskriminatorskog postupanja, naknada materijalne i nematerijalne štete i dr. Ovim zakonom, kao i ZOR-om predviđene su i kaznene odredbe.

Svakako najznačajniji zakon u ovoj oblasti jeste Zakon o ravnopravnosti polova (u daljem tekstu ZRP) koji uređuje veći broj oblasti, uključujući i radne odnose, a njegov prevashodni cilj jeste sprečavanje i eliminisanje diskriminacije na osnovu pola. Mnoga pitanja značajna za ravnopravnost polova regulisana su brojnim supsidijernim zakonima (porodični odnosi, zdravstvo, radni odnosi). Veliki broj rešenja ovog zakona inspirisan je međunarodnim standardima i zakonodavstvom EU.<sup>123</sup> Generalno, materija ZRP-a je grupisana u VIII odeljaka i pokriva: osnovne odredbe koje regulišu predmet zakona, osnovne pojmove i najvažnije principe na kojima počiva normativno regulisanje rodne ravnopravnosti. Potom slede odredbe o garancijama ravnopravnosti polova, kao i odredbe o posebnim merama, čiji je smisao obezbeđivanje jednakih mogućnosti korišćenja prava za žene i muškarce u oblastima koje zakonodavac smatra posebno važnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Pored toga ZRP reguliše zaštitu prava na ravnopravnost polova, nadzor nad primenom ZRP-a i završne odredbe.

ZRP članom 3 određuje „politiku jednakih mogućnosti“ kao strateški okvir obezbeđivanja rodne ravnopravnosti. Članovi 4-6 određuju pojam diskriminacije, pa tako član 4 određuje diskriminaciju po osnovu pola kao svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) koje ima za cilj ili posledicu da licu ili grupi oteža, ugrozi, onemogućiti ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj, porodičnoj ili drugoj oblasti. Definicije diskriminacije u ZRP-u, posredne i neposredne, slede međunarodne standarde ljudskih prava i načela Ustava. Članom 5 ZRP definiše neposrednu diskriminaciju kao svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji bilo kojim aktom ili radnjom organa javne vlasti, poslodavca ili pružaoca usluga, lice ili grupa lica stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, odnosno kojim bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj po osnovu pola. Član 6 posrednu diskriminaciju definiše kao neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojim

.....  
<sup>123</sup> Videti više: Senad Jašarević, „Odredbe o radu u zakonu o ravnopravnosti polova i međunarodni standardi, Ostvarivanje i zaštita socijalnih prava“, *Zbornik radova sa savetovanja pravnika*, (2010).

se u istoj ili sličnoj situaciji lice odnosno grupa lica, na osnovu pola kao ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj donošenjem akta ili vršenjem radnje koja je prividno zasnovana na načelu jednakosti i nediskriminacije. Ne smatra se diskriminacijom ni povredom načela jednakih prava i obaveza donošenje posebnih mera radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanje jednakih mogućnosti polova.

Oblast radnih odnosa u ZRP-u uređena je II delom - „Zapošljavanje, socijalna i zdravstvena zaštita“. Na radne odnose se odnose članovi 11-22. Član 11 - „Jednake mogućnosti“, nalaže poslodavcu da zaposlenima, bez obzira na pol, obezbedi jednake mogućnosti i tretman, a u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada. Obezbeđivanje opšte jednakosti u oblasti rada predstavlja izričitu obavezu preuzetu ratifikovanim međunarodnim standardima. I ZOR i ZRP se oslanjaju na komunitarnu legislativu i praksu Evropskog suda pravde i Evropskog suda za ljudska prava u Strazburu (Sud Saveta Evrope) prilikom uređenja oblasti diskriminacije. Navedeni član 11 ne bi imao veliku praktičnu vrednost ako ne bi postojala mogućnost brze i efikasne sudske zaštite od diskriminacije, koja se uvodi VI delom zakona. Korisno je i to što se u članu 43 predviđa mogućnost da sindikat kao umešač, uz saglasnost diskriminisanog lica, pokrene postupak sudske zaštite od diskriminacije.<sup>124</sup> U tom pogledu još je značajnija odredba člana 49, u kojoj se govori o pretpostavci krivice i teretu dokazivanja na teret tuženog, u ovom slučaju poslodavca. Prema članu 11, stav 2, diskriminacijom se ne smatraju posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja manje zastupljenog pola (mere afirmativne akcije).

Članom 12, stav 1, predviđena je obaveza svih poslodavaca, osim organa javne vlasti, da vode evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih u skladu sa Zakonom o evidencijama iz oblasti rada<sup>125</sup> i da podatke iz tih evidencija pruže na uvid Inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti<sup>126</sup>. Nepostojanje statističkih parametara je svakako predstavljao otežavajući faktor za vođenje politike jednakih mogućnosti, te se ova novina u ZRP smatra veoma korisnom.

Bitnu novinu predstavlja i donošenje „plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova“ i „izveštaja o sprovođenju tog

.....  
<sup>124</sup> Prema Direktivi 2000/78, udruženja, oranizacije i druga pravna lica mogu, ako imaju legitiman interes, da se angažuju u sudskom ili administrativnom postupku zaštite na strani zaposlenog ili da ga podrže, uz njegovu saglasnost (tačka 3).

<sup>125</sup> Videti članove 2, 5, 23, 24 Zakona o evidencijama u oblasti rada. Međutim, problem je u tome što ovaj zakon nije rodno senzitivnan.

<sup>126</sup> Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti, Sl. glasnik RS, 97-08, 104-09.

plana“. Prema članu 13, stav 1, tu obavezu ima poslodavac koji zapošljava više od 50 zaposlenih za svaku godinu. Cilj je da poslodavac postepenim restrukturiranjem radne snage uspostavi ravnomeran odnos polova. Prema stavu 2 člana 13, plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova kod poslodavca prati godišnji izveštaj.

Odredba člana 14 - „Jednaka dostupnost poslova i položaja“, govori o tome da ako zastupljenost manje zastupljenog pola u svakoj organizacionoj jedinici, iznosi manje od 30%, organi javne vlasti su dužni da primene afirmativne mere u skladu sa Zakonom o državnim sužbenicima i Zakonom o državnoj upravi.<sup>127</sup>

Član 15 ZRP-a predviđa zabranu diskriminacije prema polu prilikom zapošljavanja i svakog drugog vida radnog angažovanja kod poslodavca. Ovu odredbu treba dovesti u vezu sa ZOR-om, članom 26, stavovima 2 i 3, prema kojima poslodavac ne može od kandidata prilikom zasnivanja radnog odnosa da zahteva podatke o porodičnom, to jest bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos. Član 15 dozvoljava odstupanje od ovog principa jedino ako postoje opravdani razlozi utvrđeni u skladu sa ZOR-om. Tako se, prema članu 22, stav 1 ZOR-a, ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od potencijalnih osnova za diskriminaciju predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.<sup>128</sup>

Članom 16 ZRP-a - „Raspoređivanje i napredovanje“, predviđeno je da pripadnost polu ne može da bude smetnja napredovanju na poslu. Takođe, utvrđuje se i da odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, napredovanje i stručno usavršavanje (stav 2), kao i da iste okolnosti ne smeju da budu osnov za raspoređivanje na neodgovarajuće poslove i za otkaz ugovora o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (stav 3). Pored pola, jedan od najrasprostranjenijih razloga zbog koga poslodavci diskriminišu zaposlene žene jesu porodične obaveze. Takav tretman smatra se posrednom diskriminacijom.<sup>129</sup>

<sup>127</sup> Zakon o državnim sužbenicima, Sl. glasnik RS, br.79-05, 81-2005, 83-2005, 64-2007, 116-2008, 104-2009 ; Zakon o državnoj upravi, Sl. glasnik RS, br.79-2005, 101-2007.

<sup>128</sup> Ovakvo rešenje odgovara evropskim standardima. Videti Direktivu 2000/78, čl. 4.

<sup>129</sup> Videti prim. MOR Konvencija br. 156 o radnicima sa porodičnim obavezama i istoimenu Preporuku br.165 iz 1981. godine. O pomirenju profesionalnog i porodičnog života postoji bogata legislativa u EU. Videti: Karen Christopher, Family Friendly Europe, *The American Prospect Magazine* (2002), [http://www.thirdworldtraveler.com/Europe/Family\\_Friendly.html/](http://www.thirdworldtraveler.com/Europe/Family_Friendly.html/).



Polazeći od međunarodnih standarda, a naročito evropske regulative<sup>130</sup>, ZRP u članu 18 zabranjuje uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu i u vezi sa radom. Navedeno ponašanje smatra se povredom radne obaveze koja predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu. Prema članu 10 ZRP-a, uznemiravanje je svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt, učinjen sa namerom ili koji ima za posledicu povredu dostojanstva i izazivanje straha ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovano na polu. Seksualno uznemiravanje, prema istom članu, jeste neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode, učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, stvaranje zastrašujućeg neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovano na polu. Pri primeni ovog člana potrebno je imati u vidu odredbe člana 21 ZOR-a, koji takođe zabranjuje unemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu.<sup>131</sup>

Pored toga, postoji mogućnost da se primeni i nedavno usvojen Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (2010), kojim se inkriminišu svi vidovi zlostavljanja, pa i pomenuti tipovi uznemiravanja i ucenjivanja iz člana 18 ZRP-a. Uslov je da se takvo ponašanje ponavlja, kada predstavlja mobing.<sup>132</sup> Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu propisuje da je zabranjen bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja. Utvrđena je obaveza poslodavca da organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i u vezi sa radom. Zakon se odnosi i na lica angažovana van radnog odnosa. Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, obavesti pismenim putem o zabrani vršenja zlostavljanja i pravilima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja. Poslodavac je takođe dužan da preventivno sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih da prepoznaju uzroke, oblike i posledice zlostavljanja.

Takođe, osnovna obaveza poslodavca je da zaposlenog zaštiti od zlostavljanja u skladu sa svojim ovlašćenjima (član 8). Ova procedura realizuje se tako što zaposleni podnosi zahtev za pokretanje postupka odgovornom

.....  
<sup>130</sup> Tako npr. čl.26 Izmenjene evropske socijalne povelje proklamuje „pravo na dostojanstvo na poslu“, u okviru kojeg se zabranjuje seksualno zlostavljanje na radnom mestu ili u vezi sa poslom.

<sup>131</sup> Naše definicije uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja podudarne su sa definicijama u komunitarnim dokumentima. Međutim, za razliku od Srbije, EU se nije zaustavila na regulativi već se putem odluka Evropskog Suda pravde i drugim merama bori za dostojanstvo zaposlenih.

<sup>132</sup> O pravnim okvirima zaštite od mobinga, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na međunarodnom i EU nivou već je bilo reči u poglavlju 2.5.2 Zaštita dostojanstva u pravu EU (uznemiravanje, seksualno uznemiravanje) i 2.5.2.1 Mobing.



licu, pravnom licu ili poslodavcu. U slučaju da se za zlostavljanje tereti poslodavac: 1. zaposleni može da podnese zahtev za pokretanje postupka posredovanja neopredno tom licu; 2. da do isteka roka zastarelosti za pokretanje takvog postupka, bez podnošenja zahteva za posredovanje, pokrene postupak pred nadležnim sudom. Poslodavac je dužan da u kratkom roku predloži posredovanje kao način rešavanja spornog odnosa. Postupak posredovanja je hitan. Predviđena je i sudska zaštita zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca. Ovu zaštitu zaposleni može tražiti u roku od šest meseci od dana kada je izvršena poslednja radnja koja predstavlja zlostavljanje (član 14, stav 2). Pravo da podnese tužbu ima i zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca. Spor povodom izvršenog dela zlostavljanja smatra se radnim sporom. Tužbom pred nadležnim sudom zaposleni koji smatra da je zlostavljan može da zahteva: 1. da se utvrdi da je pretrpeo zlostavljanje; 2. zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje; 3 zabranu ponavljanja zlostavljanja; 4. naknadu materijalne i nematerijalne štete u skladu sa zakonom o obligacionim odnosima; 5. objavljivanje presude donete povodom tužbe. Ukoliko u toku postupka tužilac utvrdi verovatnim da je izvršeno zlostavljanje, teret dokazivanja je na poslodavcu.

Na primer, prema stavu 2 člana 18 ZRP-a, zaposleni poslodavca pismenim putem obavestava o okolnostima koje ukazuju na to da je izložen uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom ucenjivanju, te istovremeno traži zaštitu. Na taj način se obezbeđuje pisani trag o proceduri za zaštitu ravopravnosti, a zaposlenom nameće obaveza da argumentovano ukaže na dokaze da trpi uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili ucenjivanje, čime će se obrzbediti objektivnost dalje procedure kod poslodavca i eventualno pred sudom. Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice ili zaposleni u vršenju zlostavljanja prouzrokuje drugom zaposlenom kod istog poslodavca. Poslodavac u slučaju izvršene naknade štete zaposlenom, ima pravo da od lica koja su pomenuta i izvršila zlostavljanje, zahteva naknadu iznosa isplaćene štete.

Član 19 - „Stručno usavršavanje i obuka“, propisuje obavezu poslodavca da u svakom ciklusu stručnog usavršavanja ili obuke vodi računa o tome da zastupljenost polova u najvećoj mogućoj meri odgovara strukturi zaposlenih.

Član 20 ZRP-a uređuje pitanje prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja. Ovaj član predstavlja razradu člana 8 o zabrani „viktimizacije“ zbog ukazivanja na neravnotežan tretman polova. Razlog da se ova odredba ugradi u zakon bila je činjenica da se, u praksi, žrtva koja je ukazala na neravnotežan tretman, često u cilju odmazde, organizovano zlostavlja kako bi sama dala otkaz (mobing), otpušta pod lažnim izgovorom ili se proglašava viškom zaposlenih.

Član 21 govori o kolektivnom pregovaranju: „Sindikati i udruženja poslodavaca dužni su da, prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa zakonom koji uređuje rad, obezbede najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola, odnosno broj predstavnika manje zastupljenog pola proporcionalno učešću tog pola u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca“.

Član 22 odnosi se na podsticanje zapošljavanja. Njime se utvrđuje jednaka dostupnost poslovima i jednakost u postupku zapošljavanja, mogućnost uvođenja afirmativnih mera za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja, uključivanje u mere aktivne politike većeg broja lica manje zastupljenog pola.<sup>133</sup>

ZRP, kao i ostali nedavno usvojeni antidiskriminacioni zakoni, unosi u naš pravni sistem niz originalnih i novih rešenja. Radi se o praksi koja je uvedena međunarodnim, i naročito evropskim, standardima, sa ciljem otklanjanja neravnopravnosti polova. Relativno nestandardnim pravnim rešenjima (afirmativne mere, kvote zaposlenih, obavezno planiranje i uravnotežavanje radne snage, teret dokazivanja na strani poslodavca) pristupilo se pošto se pokazalo da uobičajeni mehanizmi ne mogu da obezbede faktičku već samo pravnu jednakost polova. Vreme će pokazati da li je naše društvo zrelo za primenu takvih zakonskih rešenja, ali je izvesno da nove regulative u domenu rada neće zaživeti bez ozbiljne praktične podrške države i socijalnih partnera.<sup>134</sup>

### 3.3.2. Nacionalne strategije i drugi relevantni dokumenti

Nacionalna Strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova 2009-2015. predstavlja dokument koji utvrđuje politiku države u cilju eliminisanja diskriminacije žena i integrisanja principa ravnopravnosti polova u cilju bržeg i efikasnijeg društvenog razvoja, u skladu sa politikom jednakih mogućnosti proklamovanom u Ustavu RS. Aktivnosti strategije deo su i Nacionalnog program za integracije Srbije u EU<sup>135</sup> i u skladu su sa Nacionalnom strategijom zapošljavanja 2011-2020. Osnovni principi ove strategije su: povećanje učešća žena u procesima odlučivanja i ostvarivanje ravnomerne zastupljenosti oba pola; poboljšanje ekonomskog položaja žena, ostvarivanje ravnopravnosti u obrazovanju i dr.

.....  
<sup>133</sup> MOR u Preporuci br. 90 (1951) u tački 6 sugeriše: „...da bi se smanjile razlike u plaćanju muškaraca i žena, trebalo bi preduzeti akcije da se poveća produktivna efikasnost žena.

<sup>134</sup> Preuzeto iz: Jašarević, „Odredbe o radu u Zakonu o ravnopravnosti polova i međunarodni standardi“, 70.

<sup>135</sup> Vlada RS, Nacionalni program za integraciju Srbije u EU, <http://www.seio.gov.rs/>.

U okviru poboljšanja ekonomskog položaja žena osnovni cilj je iskorenjivanje ekonomskih nejednakosti, uvođenje politike jednakih mogućnosti i bolje korišćenje ženskih resursa za razvoj. Podciljevi obuhvataju: stvaranje sistemskih preduslova za politiku jednakih mogućnosti u ekonomiji, podsticanje zapošljavanja, ženskog preduzetništva i samozapošljavanja, smanjivanje ekonomske nejednakosti koje su posledica višestruke diskriminacije, jačanje kapaciteta svih aktera u privredi i društvu za otklanjanje rodne diskriminacije i bolje korišćenje ženskih resursa. Isto tako, od važnosti je: obuka inspektorata rada za pravilno razumevanje politike rodne ravnopravnosti; sistematsko prikupljanje podataka o uznemiravanju i diskriminaciji; sprovođenje analize o efektima postojećeg zakonodavstva na položaj žena na tržištu; podsticanje žena na uključivanje u socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, i dr. U skladu sa Nacionalnom strategijom za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova, izrađen je Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije 2010-2015, prema kome su neki od precizno definisanih ciljeva iz oblasti položaja žena na tržištu rada: usklađenost zakona sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, povećana rodna senzitivnost zakona, unapređenje ambijenta za usklađivanje karijere i porodice, povećano samozapošljavanje i učešće u socijalnom dijalogu, sistematsko prikupljanje rodno senzitivnih podataka o uznemiravanju od strane Inspekcije rada, pravosudnih organa i Ministarstva unutrašnjih poslova, redovna izrada analiza NSZ-a o položaju žena na tržištu rada, dostupnost statističkih podataka u državnim institucijama, bolje informisanje poslodavaca o propisima u oblasti rada, fleksibilni oblici zapošljavanja, subvencije i dr. Pored pomenutih dokumenata, od značaja je i Nacionalna Strategija za sprečavanje nasilja nad ženama, kao i Strategija smanjenja siromaštva.<sup>136</sup>

Još jedan veoma važan dokument predstavlja nedavno usvojena Nacionalna strategija zapošljavanja 2011-2020, koja utvrđuje politike, ciljeve i prioritete zapošljavanja do 2020. godine. Ova Strategija praćena je Nacionalnim akcionim planom za zapošljavanje 2011. Osnovni cilj politike zapošljavanja je da se u Republici Srbiji do kraja 2020. godine uspostavi efikasan, stabilan i održiv trend rasta zaposlenosti i da se politika zapošljavanja, kao i institucije tržišta rada, potpuno usklade sa tekovinama EU. Smanjenje razlika u indikatorima između tržišta rada u Republici Srbiji i EU predstavlja jedan od prioriteta u periodu realizacije strategije. Strategija je rodno senzitivna i

.....  
<sup>136</sup> Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti 2010-2015, Nacionalna Strategija sprečavanja nasilja nad ženama, Strategija smanjenja siromaštva, <http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/rodna-ravnopravnost?layout=default>.

posebnu pažnju posvećuje poboljšanju položaja žena na tržištu rada. Jedan od posebnih ciljeva je ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja usmerene na teže zapošljiva lica (između ostalog žene). Pri kreiranju aktivnih programa usmerenih na žene, radiće se na identifikovanju dodatnih faktora ranjivosti i povećanju rodne senzitivnosti u kreiranju programa tržišta rada. Poseban cilj Strategije je politika jednakih mogućnosti na tržištu rada, koji podrazumeva primenu afirmativnih mera u naročitom podsticajnu zapošljavanja višestruko diskriminiranih žena.

### 3.3.3. Pravni okvir Autonomne Pokrajine Vojvodine

Pored Deklaracije o ravnopravnosti polova<sup>137</sup>, koju je donela Skupština APV, jedan od najvažnijih dokumenata iz pokrajinskog pravnog okvira je Odluka o ravnopravnosti polova<sup>138</sup> koja je usvojena 2004. godine. Ovom Odlukom se u APV uređuje ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca, donošenje propisa i preduzimanje posebnih mera za sprečavanje neposredne i posredne diskriminacije zasnovane na polu i stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava pripadnika oba pola u organima Pokrajine, institucijama čiji je osnivač Pokrajina i javnim službama i preduzećima u kojima Pokrajina ima pravo korišćenja sredstava. Puna ravnopravnost žena i muškaraca garantuje se, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim i objavljenim međunarodnim sporazumima, Poveljom o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, Ustavom i zakonima Republike Srbije, i propisima Skupštine Autonomne Pokrajine Vojvodine. Prema članu 2 ove odluke: “Diskriminacija po osnovu pola, u smislu ove Odluke, predstavlja svako pravno ili fizičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu, koje ima za cilj ili posledicu da pojedinkama/pojedincima oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava u političkom, obrazovnom, kulturnom, ekonomskom, socijalnom, sportskom, građanskom i svakom drugom području“. Prema ovom dokumentu neposredna diskriminacija po osnovu pola postoji kada se prema osobi neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo ili moglo postupati u odnosu na osobu drugog pola, u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa jednaka za sve dovede u nepovoljan

.....  
<sup>137</sup> Deklaracija o ravnopravnosti polova APV, Sl. list APV, 14-2004.

<sup>138</sup> Odluka o ravnopravnosti polova APV, Sl. list APV, 14-2004, 18-2009.

položaj osobu jednog pola u poređenju sa osobama drugog pola: neopravdanim postavljenjem takvih obaveza ili uslova koji se postavljaju ili bi se mogli postaviti licu suprotnog pola, na način da diskriminirani zbog svog pola ne može ili može ispuniti samo sa znatnim teškoćama; neopravdanim obezbeđivanjem povoljnijeg položaja ili davanjem prednosti pripadnicima određenog pola u odnosu na diskriminiranog; očigledno ponižavajućim postupanjem prema diskriminisanom, isključivo ili pretežno zbog njegove pripadnosti određenom polu. Deo III, članovi 9-14, reguliše oblast zaštite od diskriminacije na osnovu pola na radu i u zapošljavanju.

Strategija u oblasti ravnopravnosti polova Pokrajinskog Sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova<sup>139</sup> predstavlja ključan dokument sprovođenja politike jednakih mogućnosti na pokrajinskom nivou i obuhvata oblast: ekonomskog osnaživanja žena; borbu protiv nasilja nad ženama; obrazovanje i podršku ženskim NVO i promovisanje rodne ravnopravnosti i rodnog usmeravanja. Pokrajinska strategija koherentna je i usklađena sa Nacionalnom strategijom za poboljšanje položaja žena i unapređivanje ravnopravnosti polova 2009-2015, te se njihovi ciljevi praktično podudaraju.

U APV aktuelan je Program za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja ranjivih grupa žena 2009-2011<sup>140</sup> koji podrazumeva i preduzimanje konkretnih mera na teritoriji APV sa ciljem poboljšanja ekonomske situacije žena na tržištu rada. Posebna pažnja posvećuje se ženama Romkinjama, ženama sa invaliditetom, ženama vraćenih po sporazumu o readmisiji, izbeglicama i interno raseljenim licima, samohranim majkama, ženama sa sela i žrtvama rodno zasnovanog nasilja. Pomenuti program praćen je Akcionim planom zapošljavanja žena 2009-2011, koji u okviru opšteg cilja „poboljšanje položaja žena na tržištu rada i povećanje stepena rodne ravnopravnosti polova u APV“ teži da ostvari podsticanje zapošljivosti ranjivih grupa žena; promovisanje samozapošljavanja i poboljšanje uslova za zapošljavanje; povećanje zaposlenosti žena sa invaliditetom; podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja Romkinja; povećanje zaposlenosti seoskih žena; uvođenje rodne perspektive u programe zapošljavanja i samozapošljavanja i uvođenje evidencije za praćenje položaja ranjivih grupa žena i muškaraca na tržištu rada.

.....  
<sup>139</sup> Strategija u oblasti ravnopravnosti polova Pokrajinskog Sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, <http://www.psrzrp.vojvodina.gov.rs/pages/DokumentiRavnopravnostiPolova.php>.

<sup>140</sup> Program za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja ranjivih grupa žena 2009-2011 APV i Akcioni plan zapošljavanja žena 2009-2011, Sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, <http://www.psrzrp.vojvodina.gov.rs/pages/DokumentiRavnopravnostiPolova.php>.

Analizom dokumenata i propisa koji se primenjuju u APV stiče se utisak njihove usklađenosti sa ključnim nacionalnim strategijama. Međutim, koncept rodne ravnopravnosti mora biti i sastavni deo svih drugih strategija, zakona i propisa što bi odgovaralo politici rodnog usmeravanja. Za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada i uopšte, neophodno je postojanje političke volje za usvajanjem relevantnih zakona i propisa, za monitoring primene i evaluaciju efektivnosti istih. Svi akteri na javnoj i političkoj sceni treba da prihvate i sprovode politiku rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za žene i muškarce kao neophodni preduslov za ulazak u Evropsku uniju, usklađivanje sa njenim standardima i potpunu integraciju Srbije i Vojvodine u zajednicu naprednih, demokratskih društava.

### **3.3.4. Usklađenost nacionalnog pravnog okvira sa pravnim tekovinama EU**

Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju<sup>141</sup> (u daljem tekstu SSP) između EU i Srbije potpisan je 2008. godine. Iako je EU tada donela odluku da ne primenjuje Prelazni trgovinski sporazum, potpisan uz SSP, Srbija počinje sa jednostranom primenom ovog dokumenta početkom 2009. godine, da bi tek krajem iste godine EU donela odluku o početku primene Prelaznog sporazuma. U decembru 2009. godine, Srbija podnosi zahtev za prijem u članstvo EU, dok u junu 2010. godine EU donosi odluku o početku ratifikacije SSP u zemljama članicama (proces koji i dalje traje). Januara 2010. godine, Evropski parlament je ratifikovao SSP.

SSP predstavlja međunarodni ugovor čijim je potpisivanjem Srbija dobila status države pridružene EU. Dve najvažnije obaveze koje je Srbija preuzela ovim sporazumom su uspostavljanje zone slobodne trgovine i usklađivanje zakonodavstva sa pravom EU (*acquis communautaire*). Srbija je dužna da u dogovorenim rokovima uskladi domaće zakonodavstvo sa propisima koji spadaju u pravne tekovine evropskih zajednica, pa se to takođe odnosi i na usklađivanje zakonodavstva u oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije na radu. U tom kontekstu, SSP u naslovu VIII - „Politike saradnje“, u okviru člana 79 - „Uslovi za rad, jednake mogućnosti“, navodi da će Srbija postepeno uskladiti svoje zakonodavstvo sa zakonodavstvom zajednice u oblastima koje se tiču uslova rada, naročito zdravlja i bezbednosti na radu i jednakih mogućnosti. Isto tako, član 101 precizira saradnju u oblasti socijalne politike.

.....  
<sup>141</sup> Vlada RS, Kancelarija za evropske integracije, Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju, <http://www.seio.gov.rs/dokumenta/sporazumi.124.html>.



Na osnovu člana 72 SSP-a, Srbija je u obavezi da, u dogovoru sa Evropskom komisijom, pripremi Program za sprovođenje obaveza iz SSP-a, čiju realizaciju prati EU. Tako je Srbija, i pre sticanja statusa kandidata, pripremila Nacionalni program za integraciju (NPI) koji predstavlja plan kako da se dostignu svi kriterijumi neophodni da bi država postala članica EU. Većina obaveza Srbije u NPI u odnosu na oblast „socijalne politike i zapošljavanja“ odnosi se na usvajanje pravilnika za bezbedan i zdrav rad zaposlenih.

Godišnji izveštaj Evropske komisije o napretku Srbije na putu EU za 2010 godinu<sup>142</sup> istakao je oblasti od prioriteta na kojima Srbija treba da poradi u cilju ubrzanja procesa harmonizacije zakonodavstva i pridruživanja EU. Tako se u oblasti ekonomskih i socijalnih prava navodi da je ostvaren ograničen napredak, te da su žene još uvek žrtve diskriminacije na tržištu rada. EK zastupa mišljenje da se diskriminacija na radu ne prijavljuje dovoljno često, kao i da institucije ne reguju na odgovarajući način na rodno zasnovano nasilje. Prema EK, pravila o pravnoj zaštiti žena tokom sudskih postupaka nedovoljno se primenjuje u praksi. U oblasti prava radnika i sindikata, EK ističe da je socijalni dijalog i dalje nedovoljan, a konsultacije socijalnih partnera neredovne. Doprinos socijalnih partnera odlučivanju ili izradi nacarta zakona ostaje ograničen zbog nedostatka strateškog pristupa Vlade socijalnim partnerima, ali i zbog ograničenih kapaciteta socijalnih partnera. Ekonomski socijalni savet, koji bi trebalo da igra značajnu ulogu u procesu socijalnog dijaloga, je marginalizovan, dok je i dalje suspendovan Opšti sporazum sa sindikatima i udruženjima poslodavaca. Međutim, EK navodi da je u oblasti politike zapošljavanja ipak postignut napredak, ali sve preduzete mere nisu donele željene rezultate, te da se Srbija mora suočiti sa velikim izazovima na tržištu rada. Oblast rodne ravnopravnosti je, prema EK, u pravnom smislu u velikoj meri usklađena sa regulativom EU, međutim u praksi problemi i dalje postoje.

Na osnovu Izveštaja EK o napretku Srbije na putu EU, Srbija je donela Akcioni plan za brže sticanje statusa kandidata<sup>143</sup>. Prvi izveštaj o sprovođenju Akcionog plana za ispunjavanje preporuka iz Godišnjeg izveštaja EK za 2010. godinu, daje pregled uočenih problema i nedostataka i planirane mere i rokove za realizaciju/rešenje problema. U okviru poboljšanja situacije na tržištu rada, neke obaveze su već ispunjene od strane Ministarstva za ekonomiju i regionalni razvoj - usvojena je Nacionalna startegija zapošljavanja 2011-2020. i prateći Akcioni plan.

.....  
<sup>142</sup> Vlada RS, Kancelarija za evropske integracije, Godišnji izveštaj Evropske komisije o napretku Srbije na putu EU za 2010. godinu, <http://www.seio.gov.rs/>.

<sup>143</sup> Vlada RS, Kancelarija za evropske integracije, Akcioni plan za brže sticanje statusa kandidata, <http://www.seio.gov.rs/dokumenta/nacionalna-dokumenta.125.html>.



Nova Nacionalna strategija zapošljavanja 2011-2020 u potpunosti je usklađena sa pravnim okvirom EU i u velikoj meri poziva se na EU Strategiju razvoja 2020, težeći da ispuni njene ciljeve kako bi se ubrzao proces integracija. Agenda 2020 ne uvodi, međutim, dodatne kriterijume za članstvo u EU, ali će se njeni ciljevi svakako odraziti na odnose prema zemljama u procesu EU integracija. Srbija će u tom smislu imati težak zadatak da smanji razlike u stopama zaposlenosti. Naime, razlika u stopi zaposlenosti stanovništva je toliko izražena u odnosu na EU da predstavlja jednu od najvećih prepreka ispunjenju Kopenhagenskih kriterijuma za priključivanje Srbije u EU.

U kontekstu približavanja EU, važno je pomenuti da je područje socijalne politike skoro potpuno u nadležnosti država članica, odnosno, po principu supsidijarnosti, socijalna politika ostaje u rangu nacionalne nadležnosti. Na nivou EU postoji regulacija samo iz oblasti radnih odnosa, i to ograničena (zaštita na radnom mestu, zabrana diskriminacije, i sl), dok je na primer socijalna zaštita u potpunosti ostala područje o kojem suvereno odlučuju države članice. Jedino što postoji na nivou EU je „metod otvorene koordinacije“.<sup>144</sup>

Sve pomenuto su problemi koje država mora da reši u cilju sticanja članstva EU. Navedeni primeri ukazuju da proces evropeizacije i usklađivanja zakonodavstva sa pravnim tekovinama EU zapravo predstavlja okvir u kojem se demokratizuje društvo i promovira ljudska prava, kao i jednake mogućnosti za sve. Time proces pridruživanja zapravo predstavlja katalizator ključnih reformskih promena u društvu, koje dovode do promocije rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti. Kandidatura Srbije za članstvo u EU svakako bi nas obavezala na veću rodnu osetljivost u okviru nacionalnih dokumenata vezanih za zapošljavanje i primenu konkretnih mehanizama u ovoj oblasti, međutim, ulazak Srbije u EU je od sekundarnog značaja u odnosu na sprovođenje reformi koje bi kompletno srpsko društvo i pravosuđe dovelo do efikasnijeg funkcionisanja. Promene u zakonima i svesti građana i građanki su jedini način da dođe do progressa na terenu, i to mora biti jasno definisano i izdvojeno od bilo kakve političke agende.

.....  
<sup>144</sup> O metodu otvorene koordinacije videti: Ana Pajvančić, „Socijalno uključivanje kao deo socijalne politike EU“, u *Evropska unija i rodna ravnopravnost* (Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2005), 55.

## IV DINAMIKA STEREOTIPA, PREDRASUDA I DISKRIMINACIJE IZ UGLA SOCIJALNE PSIHOLOGIJE

U domenu socijalne psihologije, ključni koncepti za razumevanje individualnih procesa koji dovode do diskriminacije su stavovi, predrasude i stereotipi.<sup>145</sup> Često se diskriminacija kao pojam povezuje sa predrasudama kao ekstremno negativnim stavovima prema pripadnicima tuđih grupa koji nisu bazirani na znanju već prvenstveno na uverenjima i emocijama koje gajimo prema tuđoj grupi.<sup>146</sup>

Predrasude se uglavnom određuju kao stavovi i to se dokazuje dvama fundamentalnim činjenicama u osnovi njihovog određenja. Prvo, predrasude se baziraju na socijalnim kategorizacijama (podeli u grupe i socijalnoj percepciji), odnosno predrasude sadrže, iako ne u jednakoj meri razvijene, sve tri komponente stava - kognitivnu (koju čine najčešće pogrešna ili uprošćena uverenja o nekim grupama; većina autora stereotype vidi kao deo ove komponente predrasuda), konativnu (koja se najčešće ogleda u diskriminaciji ka pripadnicima tuđih grupa i/ili distanciranjem od njih) i emocionalnu komponentu, koja predstavlja onaj odlučujući faktor koji negativan stav (ili pozitivan, mada se o pozitivnim predrasudama ređe govori) određuje kao predrasudu. Naime, ono što je najkarakterističnije za predrasude jeste upravo snažan emocionalni odnos prema pripadnicima tuđih grupa i baš zato su one teško promenjive na njih je teško uticati strategijama koje se zasnivaju na kognitivnim elementima i informisanju.<sup>147</sup>

Sa druge strane, stereotipi predstavljaju skup uverenja, pozitivnih ili negativnih, o karakteristikama ili osobinama grupe, koja rezultuju rigidnom i preterano generalizovanom slikom o članovima te grupe. Stereotipi utiču na to kako tražimo informacije, kako ih obrađujemo i pamtimo, a isto tako stereotipi su nam i osnov interakcije sa drugim osobama, pripadnicima

.....  
<sup>145</sup>John F. Dovidio, Michael Hebl, „Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors;“ in *Discrimination at work - the psychological and organizational bases*, ed. Robert Dipboye, Adrienne Colella (London, Mahwah, New Jersey: A Publication of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Lawrence Erlbaum Ass. Publishers, 2005),11.

<sup>146</sup> Kenneth S. Bordens, Irwin A. Horowitz, *Social Psychology* - third edition (USA: Freeload Press, 2008), 100-150.

<sup>147</sup> Vladimir Mihić, „Korelati i determinante etničkih predrasuda, polnih predrasuda i predrasuda prema starima kod stanovnika Vojvodine“ (PhD diss, Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet, Odsek za psihologiju, 2010).

grupa.<sup>148</sup> Za razliku od predrasuda, stereotipi su uvek rezultat normalne adaptacije osobe na socijalno okruženje tj. socijalne kategorizacije, dok su predrasude rezultat neosnovane generalizacije i prenaglašavanja značaja socijalne kategorizacije i njenih posledica. Stereotipi mogu sadržati i zrnice istine, dok su predrasude uvek zablude.

S obzirom na to da stereotipi deluju kroz koherentne kognitivne šeme, oni utiču na to kako se informacija o grupi ili članu grupe prikuplja, formira i skladišti u memoriji. Aktivacija stereotipa produkuje takvo procesuiranje informacija koje je konzistentno sa stereotipom (i potvrđuje stereotip). Ljudi ne obraćaju previše pažnje na informacije koje nisu konzistentne sa stereotipom i imaju tendenciju da članove grupe koji ne mogu da se podvedu pod stereotip percipiraju kao izuzetke. Radi ovih procesa, stereotipi su visoko rezistentni. Na primer, u oblasti diskriminacije žena, Rudman<sup>149</sup> je došla do zaključka da žene koje se hvale sopstvenim radnim sposobnostima drugi obično percipiraju kao visoko kompetentne u odnosu na žene koje se ne hvale radnim sposobnostima. Međutim, žene koje se samopromovišu viđene su kao manje socijalno privlačne i pokazalo se da imaju manje šanse da budu zaposlene u poređenju sa muškarcima koji se samopromovišu i ženama koje se ne promovisu.

Sumirano, možemo govoriti o nekoliko bitnijih funkcija stereotipa: a) strukturiranje sveta i njegovo razumevanje, b) razumevanje kompleksnih i često uznemirujućih socijalnih dešavanja, c) opravdanje akcije sprovedene ili planirane protiv tuđe grupe, d) uspostavljanje pozitivne različitosti svoje grupe u odnosu na druge grupe kada se ta različitost vidi ugroženom - diferencijacija.<sup>150</sup>

Veza između predrasuda i stereotipa je u mnogome nejasna. Prvenstveno, pod predrasadama se smatra negativan stav prema grupama, dok su stereotipi uverenja o karakterističnim osobinama grupe ili kategorije ljudi. Slično predrasadama, stereotipi nastaju iz prirodnih i adaptivnih kognitivnih procesa, prvenstveno kategorizacije, kojima se teži uprošćavanju kompleksnog procesuiranja socijalnih informacija. Iako savremeni psiholozi smatraju da stereotipi ne moraju uvek da imaju negativni predznak (a istraživanja pokazuju da su samo negativni stereotipi povezani sa predrasadama), činjenica

.....  
<sup>148</sup> Charles Stangor, Mark Shaller, "Stereotypes as individual and collective representations," in *Stereotypes and prejudices*, ed. Charles Stangor (Phyladelphia: Psychology Press, 2000), 64.

<sup>149</sup> Laurie A. Rudman, „Selfpromotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management“, *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (1998): 629-645.

<sup>150</sup> Dovidio, Hebl, *Discrimination at the level of the individual*, 16.

je da oni otežavaju percepciju i ponašanje prema individualnim članovima nekih grupa, u tom smislu da je ponašanje uglavnom usmereno na potvrđivanje, a ne proveravanje stereotipa.<sup>151</sup> U praksi, stereotipi ne moraju da dovedu do predrasuda i diskriminacije, ali se u osnovi ovih procesa uvek nalaze negativni stereotipi. Jedan od bitnih preduslova koji stereotipe dovodi u vezu sa predrasudama jeste važnost pripadnosti grupi koja gaji stereotipne slike prema drugim grupama. Ako osoba svoju važnost pripadnosti grupi procenjuje kao nebitnu, onda se stavovi prema pripadnicima drugih grupa neće smatrati toliko bitnim za nas kao članove grupe i neće dovesti do predrasuda i diskriminacije. Ako je sa druge strane, zasićenost tog socijalnog identiteta visoka, onda će osoba smatrati neophodnim da stereotipe koje ta grupa deli usvoji kao svoje i da na osnovu njih izgradi predrasude prema pripadnicima drugih grupa, a u ekstremnim slučajevima i da učestvuje u akcijama protiv njih.<sup>152</sup>

Odnos između predrasude i diskriminacije je takođe kompleksan i obično kauzalan: predrasude određuju generalnu tendenciju i potencijal osobe da diskriminiše ali ne mogu predvideti jedan izolovani specifičan diskriminatorski akt.<sup>153</sup> Stereotipi predstavljaju kontribuirajući faktor predrasude i diskriminacije prema stereotipnim grupama.<sup>154</sup> Po socijalnim psiholozima, diskriminacija predstavlja bihevioralnu komponentu predrasude i definiše se kao otvoreno ponašanje - često negativno usmereno prema nekoj grupi i često povezano sa predrasudama, što uključuje drugačije ponašanje prema članovima različitih grupa. Međutim, važno je znati da diskriminacija može da se javi i bez postojanja predrasude, baš kao što osoba može da ima predrasudu a da ne uzima učešće u akcijama protiv neke grupe, odnosno da aktivno diskriminiše.

Prema nekim istraživačima, postoje dve dimenzije stereotipa - kompetencija, koja se odnosi na procenu mogućnosti, sposobnosti, snage grupe i dobrodušnost ili moralnost, koja se odnosi na procenu moralnosti, darežljivosti, iskrenosti, dobroćudnosti grupe prema kojoj imamo predrasudu.<sup>155</sup> I u nekim našim istraživanjima takođe su se izdvojile dve dimenzije

.....  
<sup>151</sup> John Duckitt, "Prejudice and intergroup hostility," in *Political Psychology*, ed. David Sears, Leonie Huddy, Rober Jervis (Oxford: University Press, 2003), 559.

<sup>152</sup> Alexander S. Haslam, Angeline Willson, "In what sense are prejudicial beliefs personal? The importance of an in-group's shared stereotypes", *British Journal of Social Psychology* 39 (2000): 45-63.

<sup>153</sup> John Duckitt, *The Social Psychology of Prejudice* (London: Greenwood, 1994), 41.

<sup>154</sup> Yohannes Asmare, *Gender-Based Stereotypes and Discrimination on Women Employees - A Social Psychological Approach* (Berlin: VDM Verlag Dr. Muller GmbH&Co.KG, 2010), 2.

<sup>155</sup> Duckitt, "Prejudice and intergroup hostility", 559.

stereotipa, određene komunikacijom sa pripadnicima druge grupe (ljubavni-neljubavni, sebični-nesebični i sl) i ekonomskim i socijalnim nivoom grupe (civilizovani-necivilizovani, čisti-prljavi, vredni-lenji i sl.)<sup>156</sup> Iako ove dve dimenzije nisu identične sa prethodnim istraživanjima, i ova činjenica ukazuje da veza između stereotipa i predrasuda često nije jednoznačna. Na osnovu ovoga, zanimljivo je napraviti razliku između otvorene diskriminacije, koja podrazumeva negativne afekte kao što su bes i neprijateljstvo, odnosno snažne stereotipe vezane za dimenziju moralnosti (vera u nemoralnost druge grupe i zloćudnost), i nasuprot njoj latentne diskriminacije, koja podrazumeva negativne stereotipe u vezi sa verom u inferiornost druge grupe, a koja je povezana sa procenom nekompetentnosti druge grupe. Ova istraživanja pokazuju da će prva grupa stereotipa, uverenje u nemoralnost druge grupe, pre dovesti do izbegavanja te grupe, dok će stereotipi u vezi sa uverenjem o inferiornosti druge grupe dovesti do diskriminatornog ponašanja.<sup>157</sup> Najsnažnije manifestacije predrasuda, kao što su „zločini iz mržnje“, obično su usmereni na grupe prema kojima postoji i antipatija i nepoštovanje.

Stereotipi kao i predrasude mogu postojati na implicitnom i eksplicitnom nivou. Eksplicitni stereotipi su oni kojih smo svesni i na koje možemo da utičemo kontrolisanim procesom misli, dok su implicitni stereotipi aktivni na nesvesnom nivou i aktiviraju se automatski.<sup>158</sup>

#### 4.1. Stereotipi i predrasude prema suprotnom polu

Rodni stereotipi kao osnova (ali ne uvek i direktan prediktor) predrasuda uglavnom se određuju kao očekivanja o određenim kvalitetima i tipičnom ponašanju muškarca i žene, „određena psihološkim i biološkim razlikama prema njima“.<sup>159</sup> Evolucionistički psiholozi, koji su prihvatili Darwinovu teoriju o preživaljavanju najadaptivnijih, uzrok stereotipa o ženama vide u tome što su oni tačni. Naime, najčešći stereotip da su žene brižnije je nastao kao

.....  
<sup>156</sup> Dragan Popadić, Mikloš Biro, „Autostereotipi i heterostereotipi Srba u Srbiji“, *Nova srpska politička misao* 6 (1999):89-109.

<sup>157</sup> Susan Fiske, „Stereotyping, prejudices and discrimination,“ in *The Handbook of Social Psychology*, ed. Daniel Gilbert, Susan Fiske, Gardner Lindzey (New York: McGraw-Hill, 1998), 941.

<sup>158</sup> Bordens, Horowitz, *Social Psychology*, 109.

<sup>159</sup> Andreja Rinc-Urošević, „Uticao polnih stereotipa na vaspitanje i obrazovanje“, *Pedagogija* 61 (2006): 320-330.

posledica toga da su žene zaista brižnije, odnosno da se ova osobina morala očuvati pošto su deca majki koje nisu bile brižne mnogo ređe preživljavala. Autori usmereni na antropološka i socioška objašnjenja izvor polnih predrasuda vide u podeli socijalnih uloga po polu. Njihova ideja je da su ljudi skloni da, nakon dugotrajnog posmatranja nekoga ko obavlja neku ulogu, toj osobi dodele karakteristike koje proizilaze iz te uloge. Podela na muške i ženske poslove dovodi do toga da se muškarci uglavnom vide kao osobe orijentisane na lične ciljeve, dok su žene uglavnom okrenute opštem dobru. Međutim, ono što je novo u istraživanjima ovog tipa je ideja da su to, ustvari, stereotipi grupa koje ne moraju neminovno da imaju veze sa polom, već sa grupama koje imaju niži socijalni status, sa jedne strane, i sa osobama koje nisu zaposlene već obavljaju kućne poslove, sa druge strane. Prema ovim autorima, stereotip koji se često dovodi u vezu sa ženama je ustvari stereotip osobe koja obavlja kućne poslove i koja je nižeg socijalnog statusa.<sup>160</sup>

Ono što je specifično kod rodnih predrasuda jeste moderno viđenje predrasuda kao mehanizma koji ne samo da podstiče hostilnost prema ženama i njihovu diskriminaciju, već i služi da se opravda inferiorni položaj žene kroz kvazizaštitničke postupke. Tako se danas sve češće govori o seksizmu kao vrsti ambivalentnih predrasuda, gde se ta ambivalentnost oslanja na međuzavisnost između muškarca i žene. U ovom smislu mogu se razlikovati hostile od benignih predrasuda.<sup>161</sup> Hostilni seksizam je mnogo otvoreniji, nastaje iz potrebe muškarca da odbrani svoj dominantan položaj u društvu i najčešće je usmeren na žene koje se suprotstavljaju dominaciji muškaraca. Benigni seksizam baziran je na paternalističkoj brizi za žene koje se upravo zbog svog inferiornog položaja u društvu vide kao slabije. Međutim, važno je napomenuti da i žene mogu prihvatiti takvu kulturom prenošenu hijerarhiju i same razviti predrasude prema sopstvenom polu.

Istraživanje predrasuda koje žene (ali i muškarci) imaju prema muškarcima, pri čemu su hostile predrasude vid borbe za uspostavljanje ravnopravnosti u odnosima unutar društvene strukture, odnosno, isti mehanizmi hijerarhijskog uređenja društva koji određuju predrasude prema ženama uslov su formiranja predrasuda i prema muškarcima, ali ovaj put kao predrasuda (društveno) slabije grupe koja želi da uspostavi pozitivan socijalni identitet kroz kompeticiju sa dominantnom grupom.<sup>162</sup> Benigne predrasude su, opet,

.....  
<sup>160</sup> Alice Eagly, Valery Steffen, „Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles,” in *Stereotypes and Prejudice*, ed. Charles Stangor (Philadelphia: Psychology Press, 2000), 142.

<sup>161</sup> Peter Glick et al., „Beyond prejudice as simple antipathy: hostile and benevolent sexism across cultures,” *Journal of Personality and Social Psychology* 79 (2000): 763-775.

<sup>162</sup> Peter Glick, Susan Fiske, „The ambivalence towards men inventory: differentiating hostile



vid predrasuda prema slabijoj grupi, u ovom slučaju muškarcima, koji su, iako dominiraju u društvu, „izgubljeni“ bez žena koje moraju o njima da vode računa i da budu brižne. Ove dve vrste predrasuda prema muškarcima mnogo jasnije i jače koreliraju nego što je to slučaj sa predrasudama prema ženama, što sugerise da je, za razliku od benignog seksizma prema ženama, benigni seksizam prema muškarcima mnogo utemeljeniji pojam, a ideja da je on vid predrasuda prema muškarcima stoji na čvršćim nogama nego što je to slučaj sa viđenjem benignog seksizma prema ženama kao formi predrasuda.

Rezultati istraživanja rodni predrasuda u Vojvodini pokazuju da su hostile i benigne predrasude prema ženama mnogo uravnoteženije nego predrasude prema muškarcima.<sup>163</sup> Muškarci imaju gotovo jednako razvijene predrasude prema suprotnom polu bez obzira na tip tih predrasuda, dok su benigne predrasude žena prema muškarcima mnogo slabije izražene od hostile. Ovo ukazuje na činjenicu da se benigne predrasude prema ženama u našoj kulturi vide kao poželjno ponašanje. Zanimljiv je i podatak da su hostile predrasude prema muškarcima više nego hostile predrasude prema ženama. Mesto odrastanja ispitanika se pokazalo značajnim korelatom za predrasude prema suprotnom polu, tako što su ispitanici koji su odrasli na selu imali izraženije rodne predrasude. Međutim, u okviru istog istraživanja, analize interakcije pola i obrazovanja pokazuju da, iako pol nije bio značajan faktor, kombinacijom ove dve varijable dobijamo jasniju sliku osoba sklonih predrasudama. Najsnažnije predrasude pokazuju muškarci sa osnovnim obrazovanjem, dok najniže predrasude imaju žene sa univerzitetskim obrazovanjem. Takođe, pokazalo se da je jedan od najbitnijih aspekata polnih uloga podela na muške i ženske poslove, a insistiranje na ovakvoj podeli dovodi do razvijanja uverenja da suprotni pol nije u stanju da poslove drugog pola obavlja na adekvatan način. To uverenje pojačava predrasude prema suprotnom polu kod ispitanika nižeg socio-ekonomskog statusa. Percepcija značaja pripadnosti spostvenom polu pokazala se kao najznačajniji socijalni identitet u istraživanju, te snaga ovog identiteta značajno utiče na izraženost polnih predrasuda, čime se potvrđuje teza da je polni identitet najsnažniji socijalni identitet, zbog čega najviše utiče na diskriminaciju i stereotipiziranje druge grupe, odnosno osobe koje naročito cene svoju polnu pripadnost sklonije su da povećavaju značaj svoje grupe kroz predrasude prema suprotnom polu.

.....  
 and benevolent beliefs about men“, *Psychology of Women Quarterly* 23 (1999): 519-536.

<sup>163</sup> Vladimir Mihić, „Izloženost i korelati rodni predrasuda kod stanovnika Vojvodine“, *Primenjena psihologija* 4 (2010): 307-321.



## 4.2. Individualne osobine u odnosu na stereotipe i predrasude

Sve teorije koje uzroke predrasuda vide kao karakteristike pojedinca baziraju se na projekciji, odnosno eksternalizaciji unutrašnjih procesa, frustracija, nezadovoljstva sobom prema spoljašnjim objektima i članovima grupa koji se vide kao dovoljno podobnim za usmeravanje svoje agresije prema njima.

Verovatno najvažniju teoriju individualnog pristupa u socijalnoj psihologiji predstavlja studija Adorna i saradnika o autoritarnoj ličnosti.<sup>164</sup> Prema njima, najvažnija dimenzija ličnosti koja se dovodi u vezu sa pojavom predrasuda, stereotipa i diskriminacije jeste "autoritarizam" - predstavljen kao lična karakteristika koja se dovodi u vezu sa neupitnim prihvatanjem i poštovanjem autoriteta. Autoritarne individue imaju tendenciju da se blisko identifikuju sa osobama sa autoritetom, kao i da imaju predrasude. Prema istim istraživačima karakteristike autoritarne ličnosti su: submisivna osećanja prema autoritetu, rigidna i nepromenljiva uverenja, rasizam, seksizam, ekstremizam, etnocentrizam (uverenje o superiornosti sopstvene nacije ili grupe). Veza između autoritarnosti i predrasuda dokazivana je mnogo puta, najčešće sa rezultatom da su autoritarne ličnosti sklonije formiranju predrasuda<sup>165</sup>, mada je ovaj stav danas predmet diskusija. Jedno novije istraživanje Meloena i saradnika pokazuje da autoritarnost nije samo fenomen pojedinca, nego i društva, pa tako i režimi mogu biti autoritarni.<sup>166</sup> U ovoj studiji se po prvi put govori o autoritativnim stavovima, a ne o autoritarnoj ličnosti, što pojam autoritarnosti uvodi iz psihologije ličnosti u socijalnu psihologiju jer se, kao i drugi stavovi, autoritarnost može naučiti i menjati u toku života. Ne osporavajući činjenicu da individualne karakteristike pojedinca mogu imati uticaj na formiranje i održavanje predrasuda, jasno je da ne možemo da zanemarimo socijalne faktore.

Kao jedan od tih socijalnih, a istovremeno individualnih faktora, izdvaja se pokušaj Sidaniusa i saradnika da autoritarnost zamene konceptom orijentacije ka socijalnoj dominaciji (SDO) - koja se definiše kao individualna karakteristika osobe da bude manje ili više sklona percepciji svoje grupe kao

<sup>164</sup> Theodor W. Adorno et al., *The Authoritarian Personality* (New York: Harper and Row, 1950).

<sup>165</sup> Zoltan Fabian, Zoltan Fleck, „Authoritarianism, socio-demographic variables and socialization in the explanation of prejudiced attitudes: antisemitism and anti-Gipsy attitudes in Hungary“, in *Authoritarianism and prejudice- Central European Perspective*, ed. Z. Enyedi, F. Fros (Budapest: Osiris, 1999).

<sup>166</sup> Jos Meloen et al., „Authoritarianism and democracy: Evidence from twelve countries world wide“, in *From subject to citizen*, ed. Gyorgy Cspeli et al. (Budapest: Hungarian Center for political Education, 1994).

superiorne u odnosu na druge u društvu, pa tako osobe sa visokim SDO pokazuju tendenciju da u intergrupnim relacijama posmatraju hijerarhijsku strukturu, dok oni sa niskim SDO preferiraju jednakost u odnosima. Drugačije rečeno, osobe sa visokim SDO imaju potrebu da vide sopstvenu grupu kao dominantnu u odnosu na druge grupe.<sup>167</sup> Istraživanja pokazuju da SDO visoko korelira sa predrasudama. Što je veći skor SDO, manifestuje se više predrasuda. Takođe, osobe sa izraženom autoritarnošću su konzervativnije i traže strukturu i bezuslovno prihvatanje grupnih normi, dok oni sa visokim SDO nemaju tu tendenciju. Ove distinkcije uzrokuju da su korelacije između SDO i autoritarnosti niske do umerene, iako su obe odličan prediktor predrasuda. Na kraju, istraživanja su pokazala da muškarci imaju više skorove na SDO skali, te da su, u poređenju sa ženama, skloniji da imaju predrasude.

U jednom novijem, domaćem istraživanju kao najbolji prediktor polnih predrasuda pokazala se autoritarnost, a ne SDO, koja je čak slabiji prediktor predrasuda od važnosti polne pripadnosti.<sup>168</sup> Ovaj podatak pokazuje da je polni identitet najznačajniji socijalni identitet, te da najviše utiče na pojavu stereotipa i diskriminacije. Iako i autoritarnosti, i SDO, i važnost polne pripadnosti vrše predikciju hostilnih i benignih predrasuda, kod hostilnih predrasuda, ženski pol predstavlja prediktor predrasuda, odnosno žene su te koje imaju razvijenije hostilne predrasude, dok je kod benignih predrasuda situacija obrnuta. Takođe, u ovom istraživanju, pored snage socijalnog identiteta, autoritarnosti i SDO, individualno samopoštovanje se pokazalo kao značajan korelat polnih predrasuda - tako što su ispitanici niskog samopoštovanja imali izraženije predrasude.

Prema *big five* modelu ličnosti dve dimenzije su se pokazale kao povezane sa predrasudama: prijatnost i otvorenost ka novim iskustvima. Prijatnost obuhvata karakteristike altruizma, poverenja, volje da se drugome da podrška, dok otvorenost za nova iskustva obuhvata radoznalost, maštovitost, kreativnost i volju da se probaju nove stvari i koristi divergentno mišljenje. Naime, osobe koje imaju ove karakteristike pokazuju daleko manju tendenciju da imaju predrasude i da diskriminišu.<sup>169</sup>

Prema svim navedenim podacima, možemo zaključiti da se potencijal neke osobe da diskriminiše dovodi u vezu sa ličnim karakteristikama i da situa-

.....  
<sup>167</sup> Bordens, Horowitz, *Social Psychology*, 116-123.

<sup>168</sup> Mihić, „Korelati i determinante etničkih predrasuda“, 164.

<sup>169</sup> Bo Ekehammar et al. “The relation between personality and prejudice: Big five personality, Social dominance orientation, or Right-wing authoritarianism?” *European Journal of Personality* 18 (2004):463-482.

cioni faktori na radu ne moraju i uglavnom ne predstavljaju jedini „okidač“ procesa diskriminacije.

### 4.3. Kognitivne osnove stereotipa, predrasuda i diskriminacije

Kognitivni psiholozi smatraju da je najbolji način da se razume kako se stereotipi formiraju i održavaju uvid u to kako ljudi procesuiraju informacije. Ljudi imaju limitiran kapacitet za upotrebu socijalnih informacija, zbog čega mogu da obrađuju samo mali broj informacija u jedinici vremena. Zbog ovog ograničenja, oni pokušavaju da uproste probleme na taj način što koriste proces kategorizacije - klasifikuju sebe i druge percipirajući ih kao slične članovima svoje grupe, dok one osobe koje vide kao drugačije klasifikuju u spoljne grupe. Kao rezultat procesa kategorizacije, javlja se snažna preferencija sopstvene grupe u odnosu na drugu grupu (*in-group bias*, ili grupna pristrasnost). S obzirom na to da je lakše osobu proceniti na osnovu stereotipa grupe iz koje dolazi, umesto da se on/ona posmatra kao individua, kategorizacija korišćenjem stereotipa nam pomaže da ekonomičnije koristimo kognitivne procese.

U socijalnoj psihologiji postoje tri pristupa koji pokušavaju da objasne formiranje i održavanje stereotipa i predrasuda. Individulani pristup, o kojem je već bilo reči, oslanja se na psihologiju ličnosti. Drugi, međuljudski pristup, naglašava značaj percepcije pripadnika drugih grupa kroz stereotipe ili zajednička uverenja, ali isto tako govori i o značaju konformizma društvenim vrednostima grupa kojima pripadamo. Međugrupni pristup izvor predrasuda vidi u interakciji između grupa. U njegovoj osnovi nalazi se proces socijalne kategorizacije.

Stanovište da je sukob između grupa neophodan uslov diskriminacije nije se dugo održalo u socijalnoj psihologiji. Već 1970. godine Henri Tajfel je pošao od pretpostavke da je socijalna kategorizacija, dakle sama podela u grupe, dovoljan faktor za javljanje predrasuda, stereotipa i diskriminacije. Osnovni preduslov formiranja predrasude je premisa da je svet podeljen u društvene (socijalne) kategorije koje nisu prirodno nastale već su rezultat socijalne percepcije i automatske nesvesne tendencije ljudi da druge osobe vide kao članove jasno razgraničenih kategorija, grupa. Tajfelovi eksperimenti su predstavljali osnovu kreiranja „paradigme minimalnog članstva u grupi“, koja je kasnije postala temelj teorije socijalnog identiteta. Prema ovoj paradigmi, pošto ljudi traže neki, makar minimalni izvor identiteta sa grupom kojoj pripadaju, jedini dostupan nivo raspoznavanja jeste davanje

nagrada pripadnicima svoje i tuđe grupe. Pošto osoba teži da pripada boljoj grupi, onda viši status svoje grupe formira time što ostale članove svoje grupe nagrađuje više od pripadnika druge grupe kako bi ona bila uspješnija od grupe kojoj osoba ne pripada i time diskriminiše članove tuđe grupe. Ovaj rezultat je teorijsku potporu dobio 1981. godine, kada je Tajfel, zajedno sa Turnerom, postavio teoriju socijalnog identiteta.<sup>170</sup>

Tajfel je pokušao da objasni proces kategorizacije teorijom socijalnog identiteta, prema kojoj se u suštini procesa kategorizacije nalazi potreba ljudi da formiraju i zadrže pozitivnu sliku o sebi, do čega dolazi od članstva tj. identifikacije sa grupom. Prema ovoj teoriji, ljudi su motivisani da održavaju negativne stereotipe o drugoj grupi kako bi očuvali ideju o sopstvenom socijalnom identitetu i superiornosti grupe kojoj pripadaju. Prema teoriji socijalnog identiteta, diskriminacija druge grupe mora da postoji pošto ona omogućava da naša grupa bude uspješnija, bolja i vrednija o druge grupe. Povećanjem vrednosti svoje grupe, mi indirektno podižemo svoje samopoštovanje kao pripadnika te grupe, a pošto vrednost svoje grupe saznajemo tek poređenjem sa drugom grupom, potrebno je da je podignemo, degradirajući pripadnike druge grupe i tu grupu u celini. Naravno, proces može ići i u drugom smeru, odnosno nisko samopoštovanje osobe može rezultirati negativnim stavom prema grupi sa višim statusom kako bismo podigli naše samopoštovanje na veći nivo.<sup>171</sup>

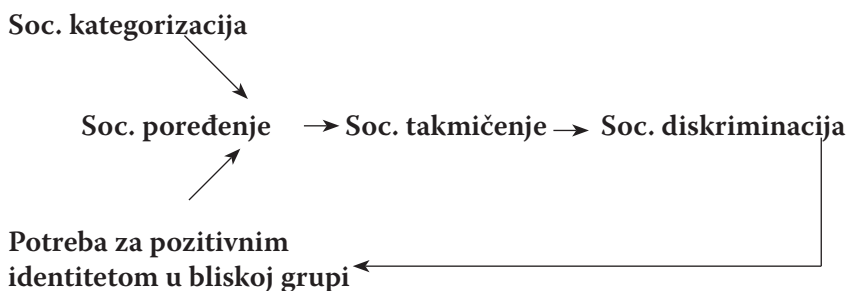
Osnovno pitanje u osnovi međugrupnog pristupa predrasudama jeste proces kategorizacije. Da bismo neki objekat svrstali u određene kategorije, on mora da ima dovoljne i nužne attribute.<sup>172</sup> Prema teorijama međugrupnog pristupa, kategorije su permisivne i svrstavanje u njih je komplikovanije od principa „sve ili ništa“. Prema teoriji prototipa, umesto da objekat sadrži sve karakteristike koje kategorija zahteva, on se svrstava u neku kategoriju poređenjem sa prototipom, odnosno sa prosečnim ili idealnim reprezentom te kategorije, što omogućava da objekti pripadaju istoj kategoriji, a da u isto vreme imaju neke razlike među sobom. Ono što jednostavnoj obradi informacija nedostaje jeste davanje smisla, odnosno normativnog značaja koji pridajemo prototipu. Kada je taj normativni značaj visok, odnosno kada je prototip zasićen za nas važnim osobinama, onda je njegov uticaj na formiranje prve impresije osobe mnogo veći nego što je to slučaj kada osoba manifestuje osobine prototipa koje nisu snažno zasićene su-

<sup>170</sup> Milić, „Korelati i determinante etničkih predrasuda“, 24.

<sup>171</sup> Dominic Abrams, Michael Hogg, “Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination”, *European Journal of Social Psychology* 18 (1988): 317-334.

<sup>172</sup> Jerome Bruner, “On perceptual rediness”, *Psychological Review* 64 (1957): 123-152.

dovima.<sup>173</sup> Bitan aspekt teorije socijalnog identiteta jeste i ideja da ovako jasna socijalna kategorizacija veoma lako dovodi do socijalne diskriminacije. Ova diskriminacija jača samopoštovanje, osećaj vlastite vrednosti, i daje pojedincu osećaj pripadanja svetu. Iako je jasno da ta veza između socijalne kategorizacije i pozitivnog socijalnog identiteta nije racionalna, kategorizacija je neophodna kako bi se uspostavila moralna vrednost i specifičnost naše grupe, a tim posredno i nas samih.<sup>174</sup>



Socijalna kategorizacija udružena sa željom da se izgradi spostveni pozitivan identitet dovodi do poređenja *mi - oni*. Iz ove podele proističe socijalno takmičenje i, na kraju, socijalna diskriminacija, koja onda povratno utiče na još izraženije socijalno poređenje sa drugom grupom. Kategorizacija zapravo čini razlike među grupama većim nego što jesu, a razlike unutar grupa (naročito tuđe) manjim nego što one jesu.<sup>175</sup> Interesantno je da osoba, u slučaju ugroženosti sopstvenog socijalnog identiteta u situaciji kada je njegova grupa lošija u nekoj dimenziji koja je realno bitna za poređenje, ima tendenciju da formira stereotip tako da on sadrži i pozitivne i negativne osobine, ali da mnogo važnijim percipira osobine koje su, u principu, nebitne za poređenje dve grupe, ali u kojima osoba pronalazi mogućnost da održi sopstveni pozitivni socijalni identitet. Prema teoriji samokategorizacije, ljudi imaju potrebu da redukuju neizvesnost o tome da li su njihove sopstvene predstave o svetu tačne, te traže potvrdu za sopstvena uverenja od članova grupe kojoj pripadaju.<sup>176</sup> Ova teorija je relevantna jer ukazuje na to da, kada postoji velika neizvesnost, grupe postaju daleko sklonije da diskriminišu jedna drugu.

<sup>173</sup> Henri Tajfel, Joseph Forgas, "Social categorization: cognitions values and groups" in *Stereotypes and prejudice*, ed. Charles Stangor (Philadelphia: Psychology Press, 2000), 49.

<sup>174</sup> Ibid.

<sup>175</sup> Ibid.

<sup>176</sup> John C. Turner et al., *Rediscovering the social group: A Self-categorization theory* (Oxford: Blackwell, 1987).

Naravno, nije uvek svaka kategorizacija uzrok predrasuda, iako je teško zamisliti situaciju u kojoj predrasudama nije prethodila kategorizacija. Prirodna potreba za kategorizacijom jeste osnovni ali ne i dovoljan uslov predrasuda i diskriminacije. Dokazano je da većina pripadnika jednog društva ima slične predrasude prema drugim grupama. Ti se stereotipi automatski aktiviraju u susretu sa pripadnikom druge grupe. Ono što razlikuje osobe koje imaju manje izražene predrasude u odnosu na one koje imaju jake predrasude jeste kontrolisana obrada, koja podrazumeva uvođenje kognitivnih elemenata u rasuđivanje o tome koliko je aktivni stereotip opravdan. Osobe koje nisu sklone predrasudama će ovim procesom odbaciti stereotip i njegovo poznavanje neće dovesti i do njegovog prihvatanja. Inhibicija predrasuda nije svestan proces onih koji imaju manje izražene predrasude, već oni zaista u susretu sa pripadnicima drugih grupa mnogo teže dolaze do informacija koje predstavljaju stereotipe prema toj grupi, iako im je na svesnom nivou taj stereotip poznat (ređe koriste stereotipan način razmišljanja). Tačnije rečeno, kategorizacija jeste neminovan proces, ali on ne mora po automatizmu da ide sa predrasudama i stereotipima, kao što ni želja za pozitivnim socijalnim identitetom koju crpimo na osnovu pripadnosti našoj grupi ne mora da dovede do diskriminacije. Novija istraživanja prave razliku između svesnosti o postojanju negativnog stereotipa u društvu i podržavanja takvog stereotipa. Tek ako osoba ispunjava oba uslova - tj. da smatra pripadnost grupi bitnom za sopstveni socijalni identitet i da zna da pripadnici te grupe dele neki stereotip - onda će važnost pripadnosti toj grupi dovesti do toga da osoba prihvati taj stereotip, iako ga u početku nije delila već samo poznavala, i time će važnost pripadnosti grupi postati relevantna u predikciji predrasuda.<sup>177</sup>

Turner je zajedno sa saradnicima postavio osnove teorije socijalne kategorizacije (SKT), koja se zapravo nadovezuje na teoriju socijalnog identiteta.<sup>178</sup> U skladu sa teorijom socijalnog identiteta, ova teorija podrazumeva da se koncept o sebi može formirati na različitim nivoima inkluzivnosti. To znači da ljudi mogu kategorizovati sebe kao jedninu (*ja*), ili inkluzivnije kao člana neke grupe (*mi*). Najniži nivo apstrakcije i inkluzivnosti predstavlja kategorizaciju osobe kao jednine (*ja*). Nešto viši nivo apstrakcije podrazumeva pripadnost socijalnoj grupi, odnosno kada osoba sebe kategorizuje kao (*mi*) u poređenju sa nekom drugom spoljnom grupom (*oni*). Najviši nivo apstrakcije podrazumeva kategorizaciju (*mi - ljudi*). Prema teoriji so-

<sup>177</sup> Mihić, „Korelati i determinante etničkih predrasuda“, 30.

<sup>178</sup> John Turner, „Some current issues in research on social identity and self-categorization theories“, in *Social identity: Context, commitment, content*, ed. Naomi Ellmers et al. (Oxford: Blackwell, 1999), 6-34.



cijalne kategorizacije, postoje bezbrojne kategorije sa kojima se osoba može identifikovati kao što postoji veliki broj različitih socijalnih identiteta koje osoba može aktivirati u toku života, što znači da ona sebe može kategorisati na različitim nivoima apstrakcije. SKT naglašava ulogu hijerarhije kategorija u socijalnoj percepciji - socijalne grupe na nižim nivoima apstrakcije se mogu podvesti pod socijalne grupe sa višim nivoima apstrakcije.

SKT naglašava razliku između socijalnog identiteta, sugerišući da socijalni identitet ponekad može da funkcioniše i pri relativnoj ekskluziji personalnog identiteta. Ova teorija postavlja hipotezu da je adaptivna funkcija socijalnog identiteta da proizvodi grupno ponašanje i stavove, te da kognitivni mehanizam zapravo omogućava grupno ponašanje. Bazičan proces u SKT predstavlja samokategorizacija koja vodi ka samostereotipizovanju i depersonalizaciji percepcije sebe. Kada ljudi definišu sebe u terminima zajedničkog pripadanja određenoj kategoriji, javlja se dosledno isticanje intergrupnih razlika i intragrupnih sličnosti. Ljudi stereotipizuju sebe i druge u skladu sa istaknutom (dominantnom) socijalnom kategorijom.

Prema SKT, formiranje i korišćenje određene socijalne kategorije može da se predvidi na osnovu interakcije između spremnosti posmatrača (*perceiver's readiness*) i podesnosti (*fit*). Prema SKT, socijalna kategorija koju osoba trenutno koristi naziva se istaknuta ili dominantna socijalna kategorija (*salient category*), dok se u slučaju personalne kategorije govori o istaknutom socijalnom identitetu (*salient social identity*). „Spremnost posmatrača“, prema Turneru, reflektuje osobine i iskustva iz prošlosti, sadašnja očekivanja, motive, vrednosti, ciljeve i potrebe i podrazumeva spremnost posmatrača da korsiti određenu kategoriju. Na primer, posmatrač koji često kategorizuje na osnovu nacionalnosti (*mi Srbi*) će, zahvaljujući prethodnom iskustvu iz prošlosti, pokazati veću tendenciju da formuliše sličnu personalnu kategoriju pod novim uslovima. Važan faktor koji određuje spremnost osobe da koristi određenu socijalnu kategoriju kao definiciju svog identiteta jeste obim u kojem se identifikuje sa datom grupom. Sa druge strane, „podesnost“ možemo podeliti na komparativnu i normativnu. Komparativna podesnost se prema SKT definiše u odnosu na principe tzv. „meta kontrasta“ i praktično podrazumeva da će se određena skupina ljudi percipirati kao zasebna grupa u onoj meri u kojoj su unutargrupne razlike u proseku manje u odnosu na međugrupne razlike ali uzimajući u obzir relativan komparativni kontekst. Sa druge strane, normativna podesnost podrazumeva obim u kome je percipirano ponašanje ili u kome su atributi individue ili grupe u skladu sa očekivanjima osobe. To bi praktično značilo da, iako grupa osoba može biti kategorisana kao zaseban entitet na bazi komparativne podesnosti, osobe će biti označene određenom socijalnom kategorijom (npr. nukle-



arni fizičari) samo ako su, na primer, vredne i pametne, odnosno ukoliko potvrđuju normativni sadržaj date socijalne kategorije.

Teorija socijalne kategorizacije daje model socijalne kognicije u kome su socijalne kategorije fluidne i varijabilne. Varijabilitet kategorija je rezultat promenljivog konteksta u kome se osoba nalazi. Iako SKT prihvata to da kategorizacija iz prošlosti ima uticaj na sadašnju percepciju (kao deo posmatračeve spremnosti), SKT ima značajne prednosti u odnosu na teoriju kategorizacije prema kojoj su kategorije rigidne i nevarijabilne socijalne strukture one koje su unapred formirane i uskladištene.

Pored navedenog, potrebno je napomenuti da postoji nekoliko kognitivnih grešaka koje dovode do predrasuda, a to su: iluzorna korelacija, greška fundamentalne atribucije, pristrasnost potvrđivanja, *out-group homogeneity bias*, i greška ultimativne atribucije.<sup>179</sup> Iluzorna korelacija podrazumeva kognitivnu grešku u procenivanju veze između dve varijable, pri čemu se veruje da su dve nepovezane pojave u odnosu, što pomaže formiranju i održavanju stereotipa. Na primer, ako imamo tendenciju da verujemo da članovi manjinske grupe imaju negativnu karakteristiku, onda ćemo percipirati odnos između članstva u grupi i ponašanja kao nešto povezano sa tim karakteristikama. Osoba sa predrasudama će preceniti nivo odnosa između negativne karakteristike i negativnog ponašanja. Greška fundamentalne atribucije podrazumeva tendenciju da se preceni uloga individualnih karakteristika u ponašanju drugih u odnosu na situacione faktore, što takođe pomaže održavanju predrasuda. Preferencija potvrđivanja održava predrasude tako što osobe koje imaju negativne stereotipe traže dokaze kako bi potvrdile sopstvene stereotipe. *Out-group homogeneity bias* podrazumeva tendenciju da se vidi manje diverziteta između osoba druge grupe, a više razlike među članovima sopstvene grupe. Kao rezultat, negativno ponašanje nekog od članova spoljne grupe biće viđeno kao reprezentativno za celu grupu. Greška ultimativne atribucije podrazumeva da pripisujemo negativno ponašanje spoljne grupe individualnim karakteristikama, dok isto negativno ponašanje u odnosu na sopstvenu grupu pripisujemo situacionim faktorima. Prema navedenom, možemo zaključiti da kognitivne greške u velikoj meri mogu doprineti stvaranju i održavanju stereotipa i predrasuda, pa samim tim i pojavi diskriminacije.

.....  
<sup>179</sup> Bordens, Horowitz, *Social Psychology*, 128.

#### 4.4. Manifestacije i posledice predrasuda i stereotipa na individualnom nivou

Iz svega što je do sada rečeno o predrasudama, možemo zaključiti da su one prilično snažni stavovi, koji se temelje prvenstveno na emocijama i (uglavnom pogrešnim) uverenjima, a ne na činjenicama i dokazima. Selektivno prihvatanje informacija je izuzetno dobar mehanizam održavanja pogrešnih uverenja, pa time i predrasuda. Mnogi istraživači beleže pojavu da se uspeh tuđe grupe koju ne volimo atribuiraju slučaju ili nepoštenoj prednosti koju ta grupa ima, dok se neuspeh atribuiraju unutrašnjima faktorima, čime stereotip postaje još snažniji. Jedina dva slučaja kada će osoba prihvatiti promenu stava jeste ako je već imala osobine osobe koja nije sklona predrasudama ili ako osoba vidi interes za sebe u tome da prihvati promenu slike o drugoj grupi nakon neprijatnih iskustava slepog držanja za svoju percepciju stvarnosti.

Mnoga istraživanja su potvrdila da su ljudi skloniji potvrđivanju hipoteza, pre nego opovrgavanju. Ovaj proces potvrđivanja hipoteza može imati dva oblika – „samoispunjavajuća proročanstva“, kada naša uverenja o drugoj osobi kod te osobe izazivaju upravo ono ponašanje koje bismo i očekivali na osnovu naših uverenja i drugi oblik predstavlja efekat kognitivnog potvrđivanja, koji je u osnovi selektivna interpretacija, atribucija i prisećanje na one aspekte ponašanja osobe koji su u skladu sa našim očekivanjima.<sup>180</sup>

Veza između slike o sebi i predrasuda je prilično snažna. Rezultati istraživanja su pokazali da su, nakon dobijanja informacija koje ugrožavaju njihovu sliku o sebi, ispitanici bili skloniji stereotipizaciji drugih grupa. Ukoliko to nije slučaj, onda se samopoštovanje i pozitivna slika o sebi zaista uspostavlja stereotipizovanjem pripadnika drugih grupa i otvorenim predrasudama.<sup>181</sup> Sa druge strane, pozitivna slika o sebi može da bude i posledica stereotipa i predrasuda, a ne samo njihov uzrok. Veza između samopoštovanja i diskriminacije, prema teoriji socijalnog identiteta, ima dva oblika. Prvi oblik zasniva se na tome da osobe, koje pripadaju dvama grupama između kojih postoji sukob, koriste diskriminaciju druge grupe kako bi podigle svoje samopoštovanje. Suprotno tome, moguće je da osoba koja pripada grupi sa nižim statusom, razvija diskriminaciju prema nekoj grupi kako bi povećala sopstveno samopoštovanje, te je u ovom slučaju samopoštovanje motivator

<sup>180</sup> H. H. Kelly, „The worm-cold variable in first impressions of persons“, *Journal of Personality* 18 (1950): 431-439.

<sup>181</sup> Steven Fein, Steven Spencer, „Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others“, in *Stereotypes and prejudice*, ed. Charles Stangor (Philadelphia: Psychology Press, 2000), 172.

međugrupnog ponašanja, dok je u prvom slučaju posledica već postojećeg konflikta.<sup>182</sup>

Obično se govori o nekoliko oblika manifestacija predrasuda, koji variraju u stepenu snage koju poseduju. **Verbalna manifestacija** je pojava izražena u situacijama kada ljudi u razgovoru spominju druge grupe u negativnom kontekstu, a da ni sami ne shvataju koliko opasan može biti takav način ophođenja. **Izbegavanje** je posledica nešto izraženijih predrasuda i veoma često predstavlja sledeći korak ka snažnim verbalnim manifestacijama predrasuda. Izbegavanje je zapravo pasivno izražavanje predrasuda i ogleda se u želji da se udaljimo od objekta koji u nama izaziva nelagodu. **Diskriminacija** je sledeći stepen manifestacije predrasuda. Slično prethodnom stepenu, i diskriminacija teži izbegavanju dodira sa pripadnicima tuđih grupa prema kojima imamo predrasude, ali umesto da se mi udaljimo od njih, isključujemo pripadnike te grupe iz našeg života i društva. Fizički napadi, posledica su izuzetno snažnih predrasuda. Napadi na pripadnike drugih grupa nisu svakako uvek posledica verbalnih manifestacija predrasuda i diskriminacije, ali ne postoji nijedan napad koji je motivisan predrasudama prema drugoj grupi kome nisu prethodili vređanje i omalovažavanje druge grupe i razni oblici diskriminacije. Sledeći stepen, **genocid**, predstavlja naj-snažniju izraženost predrasuda, tj. želju da se društvo zauvek oslobodi cele grupe ljudi koja uzrokuje nelagodu, a prema kojoj postoje jake predrasude.

Jedan od načina uticaja predrasuda na žrtve je mehanizam stereotipne pretnje. Kada se stereotip jednom aktivira o nekoj grupi, član te grupe može da ima loš učinak na zadatku povezanom sa tom pretnjom. Tako na primer, na testu odnosa roda, stereotipne pretnje i matematičkih sposobnosti istraživači su informisali muške i ženske studente da će popunjavati matematički test.<sup>183</sup> Jednoj polovini učesnika svakog roda bilo je rečeno da test utvrđuje izuzetno jake matematičke sposobnosti, dok je drugoj polovini učesnika rečeno da test utvrđuje izuzetno slabe matematičke sposobnosti. Istraživači su smatrali da će za mušakrce test koji utvrđuje izuzetno visoke matematičke sposobnosti biti više zastrašujući zato što se vezuje za stereotip da su muškarcu bolji matematičari od žena. Sa druge strane, smatrali su da će test koji utvrđuje slabosti biti više zastrašujući za žene jer se stereotipno uverenje odnosi na ideju da su žene slabiji matematičari. Rezultati su pokazali da su muškarcu imali lošiji uspeh na testu koji navodno meri visoke matematičke sposobnosti. Suprotno, žene su imale lošiji učinak na testu koji

<sup>182</sup> Rupert Brown, *Group processes* (Oxford: Blackwell Publishing, 2004), 334.

<sup>183</sup> Ryan P. Brown, Josephs A. Robert, „A burden of proof: Stereotype relevance and gender differences in math performance“, *Journal of personality and social psychology* 76 (1999): 246-257.

navodno utvrđuje manje sposobnosti. U oba slučaja, rodni stereotip je aktiviran i inhibirao je dostignuće. Istraživači su, takođe, pronašli vezu između očekivanja osobe da će se susresti sa predrasudama i njenog ponašanja, kao i načina na koji ona percipira interakciju. Na primer, što osoba više očekuje da bude žrtva predrasuda, nerealno negativnije vidi interakciju sa osobom od koje očekuje da manifestuje predrasudu. Dakle, otvoreno je pitanje da li je baš svaka interakcija u koju je „žrtva diskriminacije“ uključena po prirodi diskriminirajuća ili osoba zbog sopstvenog negativnog iskustva i loših očekivanja vidi interakciju kao preteću i kada ona to realno nije.

Diskriminacija, kao manifestacija predrasuda, može imati značajne negativne posledice na ekonomsko, socijalno i zdravstveno stanje žrtava. Iskustva diskriminacije na individualnom nivou koreliraju sa simptomima stresa i depresije. Veliki broj fizičkih simptoma dovodi se u vezu sa iskustvom diskriminacije.<sup>184</sup> Izloženost diskriminaciji dovodi do primene odbrambenih mehanizama, ali često i do pojave neproaktivnih strategija prevazilaženja problema, što kreira dodatne teškoće za žrtvu diskriminacije. U zavisnosti od mehanizama odbrane, osobe različito percipiraju diskriminaciju, daju joj različito značenje i samim tim različito reaguju. Jedan od tipičnih bihevioralnih odgovora na diskriminaciju je „strategija izbegavanja“ - kada osoba svesno ili nesvesno teži da izbegne situaciju u kojoj postoji šansa da bude diskriminisana. Vikitimizovana osoba često biva diskreditovana i okrivljena za diskriminaciju, što dovodi do njene dalje izolacije.

Što se tiče uloge kliničara (psihologa, psihijatar), tretman diskriminacije prema polu je kompleksan klinički zadatak, o kome postoji vrlo malo literature. Individue, žrtve diskriminacije, ulaze u tretman:<sup>185</sup> 1) sa različitim nivoom iskustva diskriminacije - što zahteva različite intervencije, stilove i fokuse u radu; 2) sa različitim nivoima uvida i motivacije - što zahteva primene različitih tehnika u radu; 3) sa različitim simptomima, varirajućeg intenziteta i trajanja - što zahteva širok spektar modaliteta u tretmanu. Uopšteno, stepen psihološkog stresa i psihijatrijskog poremećaja kod klijenata zavisiće od: prirode iskustva, konteksta u kome se desila diskriminacija i od već postojećeg stanja osobe u smislu unutrašnjih i spoljašnjih faktora. Jedan od modela koji se pokazao kao uspešan u praksi i primenjiv na veliki broj klijenata je multidimenzionalni model tretmana osoba koje su žrtve diskriminacije u odnosu na pol, a koji obuhvata devet koraka: 1) utvrđivanje terapijskog saveza sa terapeutom i pojašnjavanje njegove uloge; 2) procenu

.....  
<sup>184</sup> Sharyn Ann Lenhart, *Clinical aspects of sexual harassment and gender discrimination - psychological consequences and treatment interventions*, (USA: Brunner-Routledge, 2004), 135.

<sup>185</sup> Ibid, 152.

jačine trenutne krize, validaciju i pružanje podrške; 3) evaluaciju i tretman neposrednih fizičkih i psihičkih simptoma i utvrđivanje terapijskog ugovora za periodičan monitoring simptoma kroz tretman; 4) iskazivanje osećanja i preispitivanje sopstvene kognicije i ciljeva; 5) ponovno uspostavljanje osećaja kontrole kroz razvoj efikasnih mehanizama suočavanja i formulacija, i početak sprovođenja realističnih planova akcije; 6) procenu potencijalnih ličnih gubitaka od strane drugih osoba i institucija i kreiranje proaktivnih mera zaštite; 7) identifikaciju neizbežnih gubitaka i procesa žaljenja; 8) ponovno ulaganje u već postojeće ili novoformulisane ciljeve i aktivnosti; 9) obraćanje pažnje na dugoročnu terapiju, druge vrste terapije ili terapiju drugih simptoma.

Na osnovu svega pomenutog, možemo da zaključimo da je, u cilju eliminacije diskriminacije i zaštite psihofizičkog zdravlja osobe koja je žrtva diskriminatornih postupaka, neophodno razvijanje efikasnih mehanizama prevazilaženja problema i konflikata na radu kroz edukaciju, savetovanje, a po potrebi i uz primenu psihoterapijskog tretmana, uz postojanje široke mreže socijalne podrške.

#### 4.5. Načini borbe protiv predrasuda

Postoji nekoliko manje ili više efikasnih strategija u borbi protiv predrasuda. Prva strategija je postojanje nadređenog cilja - što je bio jedan od prvih pristupa rešavanju sukoba, pa time i smanjenju predrasuda. Problem sa ovom teorijom je što nedostizanje ovog nadređenog cilja dovodi do jačanja predrasuda i prebacivanja krivice na drugu grupu. Čak i dostizanje nadređenog cilja može imati negativne posledice po razvoj predrasuda.

Druga strategija predstavlja najčešće proveravan i najprihvaćeniji pristup u redukciji predrasuda - *kontakt hipoteza*. Gordon Allport je u okviru svoje „kontakt hipoteze“ pretpostavio da kontakt između grupa može da redukuje neprijateljstvo kada članovi grupa imaju jednak status i zajednički cilj.<sup>186</sup> Međutim, dokazi u prilog ovoj hipotezi nisu konzistentni. Neka istraživanja pokazuju da, čak i kada postoji prijateljski kontakt između grupa, ljudi i dalje održavaju stereotipe. Isto tako, prijateljska interakcija može imati mali efekat na predrasude jer se osoba sa kojom se stupa u kontakt vidi kao izuzetak sopstvene grupe, a ne kao reprezentativni član. Kontakt između

.....  
<sup>186</sup> Gordon Alport, „The nature of prejudice“, in *Stereotypes and prejudice*, ed. Charles Stangor (Philadelphia: Psychology Press, 2000), 20.

grupa nije sam po sebi dovoljan, nego je neophodno postojanje zajedničkog cilja (*superordinate goal*) kako bi se redukovala neprijateljstva.<sup>187</sup> Eliot Aronson je eksperimentalno dokazao da upotreba zadatka koji zahteva od svake osobe da reši jedan deo, kako bi ceo zadatak bio uspešan, redukuje predrasude kod dece.<sup>188</sup> Ovakav koncept funkcioniše jer zadatak može da bude rešen isključivo radom svakog pojedinog člana grupe, pri čemu se svачiji trud podjednako vrednuje. Da bi ova hipoteza bila efikasna, neophodno je da cilj bude nešto što obe strane žele, a što ne mogu da ostvare jedna bez druge. Međutim, čak i nakon završenog zadatka, osobe mogu da vrate prethodna uverenja i predrasude. Isto tako, često se navodi da je za pravu promenu predrasuda potreban ne individualni, već kontakt dve grupe koje gaje predrasude, čime se utiče na menjanje grupnih stavova, a ne na promenu pojedinačnih stavova pripadnika tih grupa.<sup>189</sup> I naši istraživači navode neke bitne uslove zahvaljujući kojima kontakt između grupa može dovesti do redukcije stereotipa i predrasuda, a to je međugrupna komunikacija između članova jednakog statusa i kompetentnosti.<sup>190</sup> I na kraju, pitanje prethodne istorije odnosa dve grupe je takođe veoma bitno za uspeh kontakt hipoteze. Pojedinci iz grupa koje su prvobitno sarađivale, a zatim učestvovalе u ostvarenju nekog zadatka, uglavnom su nakon izvršenja zadatka pokazivali manje predrasude, bez obzira na to da li su bili uspešni ili ne u rešavanju zadatka. Tako i neka našа istraživanja pokazuju da su na pomirenje nakon sukoba spremnije osobe koje su pre rata gajile prijateljske veze sa pripadnicima drugih etničkih grupa i koje su imale pozitivna iskustva saradnje sa pripadnicima tih grupa.<sup>191</sup>

Treća strategija podrazumeva prepravljanje granica kategorija (rekategorizacija). Osnova ove teorije je u snazi grupne privlačnosti, odnosno u mehanizmu koji uzrokuje kategorizaciju i, posredno, predrasude prema suprotnoj grupi. Ako se ovaj mehanizam usmeri na formiranje neke nove, nadređene grupe, onda snaga te nadređene grupe može da bude dovoljno jaka da izbriše, ili makar umanjі razlike između grupa među kojima je postojala diskriminacija. Na primer, ako se naglasak prebaci sa polne na etničku pripadnost, može se desiti da osobe koje su bile sklone polnim predrasudama sada pripadnike suprotnog pola vide kao pripadnike svoje etničke grupe i time smanje ne-

<sup>187</sup> Muzafer Sherif et al., *Intergroup conflict and cooperation: The robbers cave experiment* (Norman: University of Oklahoma book exchange, 1961), 151.

<sup>188</sup> Elliot Aronson et al., *The jigsaw classroom* (Beverly Hills: SAGE, 1978).

<sup>189</sup> Alport, „The nature of prejudice“, 20.

<sup>190</sup> Popadić, Biro, „Autostereotipi i heterostereotipi Srba u Srbiji“, 89-109.

<sup>191</sup> Mikloš Biro, Petar Milin, „Traumatic experience and the process of reconciliation“, *Psihologija* 38 (2) (2005): 133-148.



gativnost svojih stavova prema suprotnom polu. Međutim, rekategorizacija može dovesti do još snažnije diskriminacije ako je osoba prema kojoj imamo predrasude sada dvostruko strana. Pripadnost jednoj grupi značiće i negativan stav prema tuđoj grupi samo kod članova grupe koji to svoje članstvo visoko vrednuju, i to tako što će stav biti negativniji onoliko koliko je snažnija vezanost za svoju grupu.<sup>192</sup>

Četvrta strategija je obrazovanje i edukacija. Ovaj pristup proističe iz kulturnog pristupa koji formiranje stereotipa vidi u učenju preko medija, škole, roditelja, te stoga rešenje problema vidi u istom procesu. Prema rezultatima mnogih istraživanja, najveću pažnju u borbi protiv predrasuda bi trebalo posvetiti upravo obrazovanju, s obzirom na to da samo visoko obrazovanje čini bitnu razliku u izloženosti polnim predrasudama.

Takođe, u istraživanjima se pominju i neki od sledećih metoda pokušaja redukcije stereotipa i predrasuda. Jedan od metoda, kada je grupa stigmatizovana i manje cenjena u odnosu na drugu grupu, jeste da joj se podigne vrednost, na taj način što se članovi grupe uveravaju u sopstvenu vrednost, a potom uveravaju druge delove društva o sopstvenoj vrednosti. Prvi korak u očuvanju i podizanju samopoštovanja postiže se kroz atribuciju negativnih ishoda većini sa predrasudom i upoređivanjem individue sa pripadnicima njegove grupe.<sup>193</sup> Druga metoda podrazumeva da individue iz stigmatizovane grupe pokušaju da anticipiraju i konfrontiraju situaciju u kojoj će se javiti predrasude.<sup>194</sup> Treći metod je upotreba kompenzacije. Kada se koristi sekundarna kompenzacija, individua pokušava da promeni svoj način razmišljanja o situaciji kako bi se psihološki zaštitila od posledica predrasude. Sa druge strane, primarna kompenzacija redukuje pretnju koja nastaje usled predrasude na taj način što se razvijaju takvi mahanizmi odbrane koji omogućavaju žrtvi predrasude da ostvari svoj cilj.

Četvrta metoda je personalizacija člana druge grupe. Ova metoda počiva na ideji da, ako dehumanizacija ljudi olakšava predrasude i dovodi do diskriminacije, onda možda njihova humanizacija i personalizacija može da dovede do redukcije predrasuda.

Na kraju, kao peta metoda, i upotreba socijalnih normi ima važnu ulogu u redukciji i eliminaciji barem manifestne verbalne ekspresije predrasuda i diskriminacije. Na primer, postoje dokazi o efektivnosti treninga protiv

.....  
<sup>192</sup> Henri Tajfel, John Turner, "The social identity theory of intergroup behavior", in *Political Psychology*, ed. John Jost, Jim Sidanius (Hove: Psychology Press, 2004), 276.

<sup>193</sup> Bordens, Horowitz, *Social Psychology*, 141.

<sup>194</sup> Cheryl R. Kaiser, Carol T. Miller, „A stress and coping perspective on confronting sexism”, *Psychology of Women Quarterly* 28 (2004): 168-178.



predrasuda, u tom smislu što trening potiskuje automatsku aktivaciju stereotipa.<sup>195</sup> Jaka ekspresija socijalnih normi, neopravdanje predrasuda u svim njihovim varijacijama je najverovatnije najbolji način da se predrasude redukuju.

#### 4.6. Diskriminacija prema polu na radu iz ugla organizacione psihologije

Diskriminacija žena na radu može biti definisana kao pogubno različit tretman žena na radu nezavisno od njihovih individualnih kvaliteta i sposobnosti za upravljanjem različitim aktivnostima.<sup>196</sup> Diskriminacioni tretman može biti i uglavnom jeste podstaknut stereotipima vezanim za žene na radu (često se za njih vezuje pasivnost, submisivnost, komformizan, nedostatak objektivnosti, i dr)<sup>197</sup>. Pored navedenih stereotipa, za žene na radu vezuju se i sledeća negativna stereotipna uverenja: da su manje posvećene karijeri nego muškarci, da nisu dovoljno snažne i čvrste za uspeh u svetu biznisa, da su često nesposobne ili nevoljne da rade dugo ili neuobičajeno radno vreme, da nisu dovoljno agresivne i da su previše osetljive. Žene, koje se upravo zbog ovakvih stereotipa ne osećaju dovoljno samopouzdana, svakako mogu biti sklonije da prihate nepovoljnije uslove rada i manje plate (potvrđujući i potkrepljujući na taj način negativne stereotipe).

Istraživanja iz psihologije organizacije su pokazala da ne postoje razlike u odnosu na ocene učinka prema polu na radu.<sup>198</sup> Međutim, dokazano je da postoje razlike u napredovanju i platama prema polu. Tako žene koje imaju manje prestižne i uticajne poslove, napreduju sporije u organizaciji, dobijaju manje početne plate, i imaju manje šanse da budu na dobitku od transfera i promena na radu u odnosu na muškarce. Razlike u poslovima, zanimanjima i karijeri tako doprinose razlikama u plati. Zanimljiv je i podatak da je jedan od

.....  
<sup>195</sup> Kerry Kawakami et al., "Just say no to stereotyping: Effects of training in negation of stereotypic associations on stereotype activation", *Journal of Personality and Social Psychology* 78 (2000): 871-888.

<sup>196</sup> Asmare, *Gender-Based Stereotypes and Discrimination on Women Employees*, 3.

<sup>197</sup> Videti više: Raymond F. Gregory, *Women and Workplace Discrimination - Overcoming Barriers to Gender Equality* (New Brunswick, New Jersey, London: Rutgers University Press, 2003), 11; Jacqueline DeLaat, *Gender in the Workplace - A case study approach*, (Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications, 2007).

<sup>198</sup> Jeanette Cleveland, Janet L. Barnes-Farrel, "Gender discrimination in organization", in *Discrimination at work - the psychological and organizational bases*, A Publication of the Society for Industrial and Organizational Psychology, ed. Robert Dipboye, Adrienne Colella (London, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Publishers, 2005), 152.

najboljih prediktora statusa i plate na radu za određeno zanimanje zapravo proporcija žena koje imaju to zanimanje. Što više žena ima određeni posao, manja je prosečna plata za to radno mesto, niži je status i manja mobilnost prema srednjem i visokom menadžmentu.<sup>199</sup>

U odnosu na pol, postoje razlike u percepciji tretmana na poslu kao i razlike u iskustvima na radu. Veliki procenat žena u odnosu na muškarce ima iskustvo seksualnog uznemiravanja na radu. Prevalencija seksualnog uznemiravanja je važna jer je ova pojava povezana sa problemom napredovanja na radu, gubitkom posla, smanjenom produktivnošću, smanjenim moralom, većim brojem izostanaka sa posla i nezadovoljstvom sa radom.<sup>200</sup> Prisutan je nedostatak iscrpnih longitudinalnih studija koje se bave seksualnim uznemiravanjem i drugim formama rodne diskriminacije. Studije o psihološkim i zdravstvenim posledicama diskriminacije prema polu su još ređe.

Imajući u vidu da većina stereotipa vezanih za zaposlene žene ima negativnu poruku, neophodno je osmisliti i implementirati interventne strategije sa ciljem ispravljanja negativnih uverenja.

S obzirom na to da je diskriminacija prema polu na radu zapravo razvojni fenomen organizacija, može se raditi na smanjenju i eliminaciji ove štetne pojave kreiranjem partnerstva sa školama, gde bi mogla da se vodi diskusija o uslovima rada, pravičnosti, radu u timovima sa različitostima, kao i o rešavanju konflikata kroz različite kulture. Organizacije mogu da postanu partneri sa obrazovnim i predškolskim institucijama u cilju razvoja programa koji uče decu o različitostima u skladu sa njihovim godinama. Organizacije, isto tako, mogu da saraduju sa ustanovama mentalnog zdravlja u cilju dostupnosti programa savetovanja i psihoterapije. Slično, akademski istraživači mogu da formiraju timove koji bi se bavili istraživanjem uzroka i posledica polne diskriminacije, s obzirom na to da su ovakva naučna istraživanja, naročito longitudinalnog tipa, izuzetno retka.

#### 4.7. Načini uklanjanja stereotipa, predrasuda i diskriminacije na radu

Kognitivni i afektivni procesi mogu dovesti do pojave diskriminacije na radu na različite načine. Na primer, predrasude mogu da se manifestuju otvoreno, tako da predstavljaju prepreku u zapošljavanju i napredovanju u

.....  
<sup>199</sup> Martin, Harkreader, „Multiple gender contexts and employee rewards“, *Work and Occupations* 20 (1993): 296-336.

<sup>200</sup> Lenhart, *Clinical aspects of sexual harassment and gender discrimination*, 3.

karijeri. Preferencije (fovorizacije) mogu takođe delovati indirektno, uslovljavajući određene percepcije, ali i delujući na socijalne interakcije tako da rezultuju konstantnim gubicima za određene osobe ili grupe ljudi.<sup>201</sup> Neke studije pokazuju da uverenja zaposlenih o prisustvu diskriminacije na radu, bez obzira da li su tačna ili ne, imaju efekat na psihološko i fizičko zdravlje i prilagođavanje, na rad, satisfakciju sa karijerom, konflikte na poslu, umnjenje osećaja moći, na tzv. *turn over* i ponašanje u organizaciji.<sup>202</sup>

Prema pojedinim autorima, u okviru organizacije postoji šest nivoa koji doprinose pojavi diskriminacije<sup>203</sup>: struktura organizacije, organizaciona kultura, vođstvo, strategije, upravljanje ljudskim resursima i organizaciona klima. Tako, na primer, što se tiče strukture organizacije - smanjena reprezentativnost žena na nivou visokog menadžmenta predstavlja ne samo pokazatelj diskriminacije u organizaciji nego i predispoziciju i antecedent za dalju diskriminaciju. Segregacija samu sebe obnavlja na taj način što menadžment zapošljava i promovise samo one koji su im slični, što smanjuje mogućnosti za one koji se razlikuju od ljudi na pozicijama moći. Međutim, u organizacijama koje imaju proporcionalnu zastupljenost polova, zaposleni se manje oslanjaju na stereotipe u socijalnim interakcijama. Organizacione kulture nisu neutralne u odnosu na to koje osobe treba zapošljavati i koja se ponašanja vrednuju. Osobe na visokim pozicijama u organizaciji (pretpostavljeni/poslodavci) često imaju stereotipe o tome koji tip zaposlenih je najbolji, te imaju tendenciju da nagrađuju one zaposlene koji se uklapaju u njihov stereotip. Štaviše, utvrđeno je da nadređeni u velikoj meri nagrađuju osobe koje su slične njima samima.<sup>204</sup> Visoki nivoi menadžmenta imaju moć da odrede direkciju i odnos koji će organizacija imati prema različitosti i diskriminaciji. Tako, vođe (nadređeni/poslodavci) moraju imati sposobnost da prepoznaju i reaguju na forme diskriminacije u organizaciji, jer oni zapravo svojim manirima određuju koja ponašanja su prihvatljiva u organizaciji, a koja ne. To znači da kada menadžment propusti da sankcioniše diskriminaciju, zaposleni mogu pretpostaviti da su takve aktivnosti zapravo prihvatljive, što onda potkrepljuje diskriminaciju.

Prakse upravljanja ljudskim resursima, takođe, imaju važnu ulogu u obimu

.....  
<sup>201</sup> Dovidio, Hebl, „Discrimination at the level of the individual“, in *Discrimination at work*, 17.

<sup>202</sup> Riordan, Stewart, Schaffer, „Rational demography within groups“, in *Discrimination at work*, 37.

<sup>203</sup> Gelfaand et al., „Discrimination in Organizations“ in *Discrimination at work*, 89.

<sup>204</sup> Daniel R. Ilgen, Margaret A. Youtz, „Factors affecting evaluation and development of minorities in organizations“, *Research in Personnel and Human Resource Management* 4 (1986): 307-337.

diskriminacije koja može da se javi u organizaciji. Ove prakse funkcionišu kao sistem tako što utiču na nivo diskriminacije u organizaciji - neproporcionalne mogućnosti ili pristrasni tretmani u jednoj oblasti (npr. trening), mogu dovesti do diskriminacije u drugoj oblasti (npr. napredovanje na poslu). Takođe, na primer, programi afirmativne akcije imaju za cilj eliminaciju diskriminacije na poslu prema ženama. Međutim, iako ove akcije mogu da pomognu da se smanji diskriminacija, one mogu kreirati i stigme koje pojačavaju probleme vezane za diskriminaciju.<sup>205</sup> Dokazano je da sistemi menadžmenta koji uključuju eksplicitna očekivanja učinka zaposlenih, jasne standarde učinka, precizne mere, pouzdane i jasne povratne informacije o učinku, kao i konzistentnu upotrebu ovakvih standarda, dovode do smanjenja diskriminacije na radu.<sup>206</sup>

Prema nekim autorima, da bi se smanjila diskriminacija na radu, neophodno je „strukturirati programe i politike koje ljude i organizacije drže odgovornim za njihova dela, nude tačne procene pristrasnosti u okviru organizacije i iniciraju akcije da se eliminiše favorizacija i preferencija bez demonstriranja namere ili eliminacije svih ostalih mogućih objašnjenja“.<sup>207</sup> Alternativno, situacije na radu mogu biti strukturane tako da iskažu važnost drugih identiteta (privrženost radnoj grupi ili firmi), što smanjuje oslanjanje na socijalne kategorizacije zasnovane na rasi, polu, i dr. stigmatizujućim karakteristikama i tako poboljšaju međugrupne stavove i produktivnost u okvirima organizacije. Kada su međugrupni kontakti na poslu adekvatno strukturani, oni mogu da redukuju pristrasnost i diskriminaciju. Intergrupni kontakti takođe mogu da smanje pristrasnost i diskriminaciju tako što će dovesti do toga da zaposleni razviju dekategorišuće reprezentacije, time što će percipirati druge u odnosu na njihove jedinstvene kvalitete, pre nego na njihovu pripadnost određenoj grupi.<sup>208</sup> Zbog toga, kako bi organizacije izbegle pojavu diskriminacije i njene visoke finansijske i proizvodne troškove, one moraju da konstruišu nove identitete za svoje zaposlene ili barem da pronađu način da brojni identiteti koji se u organizaciji javljaju konstruktivno koegzistiraju. Shodno tome, od velike važnosti je da se obezbedi i adekvatan sistem komuniciranja u okviru organizacije. Da bi orga-

<sup>205</sup> Madeline E. Heilman et al., „Presumed incompetent? Stigmatization and affirmative action efforts“, *Journal of Applied Psychology* 77 (1992): 536-544.

<sup>206</sup> Jonh H. Bernardin et al., „Effective performance management: A focus on precision, customers, and situational constraints“, in *Performance appraisal: State of the art in practice*, ed. James Smither (San Francisco: Jossey Bass, 1998), 3.

<sup>207</sup> John F. Dovidio, Samuel L. Gaertner, „Understanding contemporary racism: Causes, consequences, challenges“, *Journal of Social Issues* 61 (1997): 615-639.

<sup>208</sup> Norman Miller, „Personalization and the promise of contact theory“, *Journal of Social Issues* 58 (2002): 387-410.

nizacija bila funkcionalna i negovala zdrave radne odnose, neophodno je da zaposleni budu obavešteni o onome što se dešava u organizaciji, kao i da poznaju sve što se zbiva u široj ili užoj sredini sa kojom je organizacija povezana.<sup>209</sup>

Takođe, što se tiče diskriminacije na radu, istraživanja pokazuju da kompozicija grupe igra značajnu ulogu u povećanju ili redukciji prepreka sa kojima se žene sreću na radu, a koje su rezultat stereotipa i diskriminacije. Dominacija većine nad manjinom, ograničen pristup organizacionim sredstvima i moći dovodi do individualne i institucionalne diskriminacije. Neophodna su dalja istraživanja u ovoj oblasti kako bi se objasnili konzistentni rezultati prema kojima su manje zastupljene grupe na poslu manje zadovoljne sa svojim radom, dobijaju lošije ocene pri evaluaciji njihovog učinka i demonstriraju lošiji performans. Zbog svega pomenutog, ravnomerna distribucija i participacija polova na radu svakako predstavlja način da se diskriminacija predupredi, redukuje ili u potpunosti eliminiše. Brojna istraživanja potvrđuju gledište da rodna kompozicija radnih grupa značajno utiče na socijalnu integraciju žena, njihov učinak i ukupna dostignuća i uspeh na radu. Na primer, Sackett je utvrdio da kada žene formiraju manje od 20% grupe, one dobijaju niže ocene radnog učinka nego muškarci, međutim kada je njihova proporcija u grupi veća od 50%, one dobijaju bolje ocene nego muškarci.<sup>210</sup>

Svakako je u cilju kreiranja kvalitetne radne atmosfere, smanjenja neprijateljstva, predrasuda i diskriminacije uputno uključiti zaposlene u rešavanje zajedničkog problema. Ovakav princip rada doprinosi formiranju jednog novog zajedničkog grupnog identiteta koji prevazilazi pojedinačne stigmatizujuće identitete. Isto tako, kako je dokazano da neizvesnost (i osećaj pretnje na radu) doprinosi pojavi diskriminacije, važno je da postoje jasna i transparentna radna pravila. Kada se neizvesnost kod radnika dovede pod kontrolu, njihov potencijal za diskriminacijom će biti značano redukovan.<sup>211</sup>

S obzirom na to da je naučno potvrđeno da određene lične karakteristike koreliraju sa potencijalom osobe da diskriminiše, postojanje jakog normativnog okvira i zakona koji zabranjuju sve forme diskriminacije na poslu je od apsolutne važnosti. Ako imamo u vidu to da su stereotipi i predrasude izuzetno otporni na promenu, velika je verovatnoća da ih nećemo otkloniti lako, ali se postojanjem jasnog zakonskog okvira svakako sprečava njihova eksplicitna manifestacija.

.....  
<sup>209</sup> Nikola Rot, „Psihologija grupa“ (Beograd, Zavod za udžbenike, 2010), 187.

<sup>210</sup> Thomas, Chrobot-Mason, “Group level explanations of workplace discrimination“, *Discrimination at work*, 72.

<sup>211</sup> Ibid.

Pošto se trening protiv predrasuda pokazao kao efikasna metoda redukcije stereotipa, predrasuda i diskriminacije, bilo bi svakako korisno uključiti zaposlene u ovakvu vrstu dopunskog obrazovanja/aktivnosti, čime bi se doprinelo pre svega potiskivanju i inhibiciji automatski aktivirajućih stereotipa. Zaposlenima bi se u okviru treninga mogle ponuditi informacije iz oblasti psihologije (stereotipa, predrasuda i diskriminacije), naročito greška kognitivne obrade, na osnovu kojih se predrasude mogu formirati. Uvid u pomenute psihološke mehanizme mogao bi da doprinese eventualnom smanjenju broja predrasuda i stereotipa, i to barem onih koji su manifestni u svojoj prirodi.

Poznato je da zbog pojave diskriminacije na radu organizacije snose visoke finansijske troškove iz više razloga. Isto tako, zbog pojave diskriminirajućih postupaka evidentiranih na radu šteti se ugledu organizacije. Narušen ugled u javnosti dovodi ne samo do lošijeg imidža firme, nego i do lošijeg učinka zaposlenih. Ovakva situacija svakako utiče na obim i kvalitet kadra koji će u budućnosti tražiti zaposlenje u firmi koja je javnosti poznata po narušenom imidžu zbog prisutne diskriminacije. Isto tako, istraživači su pronašli vezu između doživljene diskriminacije i nivoa stresa kod zaposlenih koja može i te kako da poveća troškove organizacije kroz naknade zdravstvenog osiguranja.<sup>212</sup> Ovakva situacija bi trebalo da predstavlja dodatni motivacioni faktor za organizacije da uloži više pažnje, truda i resursa u prevenciju, redukciju i eliminaciju diskriminacije na radu sa ciljem povećanja efikasnosti zaposlenih, veće produktivnosti organizacije i manjih troškova.

.....  
<sup>212</sup> Ibid.

## V ISTRAŽIVAČKI DEO RADA

### 5.1. Predmet istraživanja

Predmet ovog istraživanja je diskriminacija i mobing na radu. Istraživanje se prevashodno fokusira na utvrđivanje eventualnog postojanja diskriminacije i mobinga, kao i najčešćih manifestacija diskriminacije i mobinga na radu, a na osnovu subjektivnog doživljaja ispitanica iz uzorka istraživanja. U okviru istraživanja, prikupljeni su podaci o različitim manifestacijama diskriminacije i mobinga na radu, podaci o potencijalnim efektima mobinga na psihofizičko zdravlje ispitanica i podaci o traženju pomoći usled izloženosti pomenutim štetnim pojavama. Istraživanje, takođe, pretenduje da ukaže i na stepen informisanosti ispitanica o mehanizmima institucionalne i pravne zaštite od ove pojave. Na osnovu istraživanja predložiće se eventualne dodatne mere koje bi mogle da doprinesu sprečavanju diskriminacije i mobinga na radu.

S obzirom na to da je ova tema još uvek u nedovoljnoj meri ispitana, odlučeno je da istraživanje bude eksplorativnog karaktera.

### 5.2. Opšti cilj istraživanja

Opšti cilj istraživanja je da ukaže na to postoji li diskriminacija i mobing na radu kod žena iz uzorka istraživanja, koje su manifestacije diskriminacije i mobinga, kao i to postoje li efekti mobinga na psihofizičko zdravlje ispitanica u skladu sa njihovim subjektivnim mišljenjem. Istraživanjem će se ukazati na to da li su se i na koji način ispitanice osećale diskriminisano na radu zbog pripadnosti ženskom rodu. Isto tako, cilj istraživanja je, takođe, da ukaže kako i kome su se ispitanice obraćale za pomoć zbog izloženosti mobingu, a sa ciljem utvrđivanja stepena informisanosti i znanja ispitanica o pojavi diskriminacije i mobinga.



### 5.2.1. Pojedinačni ciljevi istraživanja

Pojedinačni ciljevi istraživanja su: da se utvrdi da li se diskriminacija na radu javlja na uzorku ispitanica prema njihovom subjektivnom mišljenju, te da se da odgovor na pitanje kako se diskriminacija na radu javlja u različitim potkategorijama uzoraka (zdravstvo, prosveta, državni i privatni sektor); da se utvrdi postoji li rodna diskriminacija na radu, kao i koje su njene eventualne manifestacije; da se utvrdi da li i u kojoj formi se mobing javlja u uzorku istraživanja (i u njegovim potkategorijama), kao i koji su eventualni efekti mobinga na psihofizičko zdravlje ispitanica. Pored toga, pojedinačni cilj istraživanja je da se utvrdi da li su ispitanice i kako tražile pomoć zbog izloženosti mobingu na radu, odnosno koliki je stepen njihove informisanosti o postojanju institucionalnog i pravnog okvira koji ih štiti od diskriminacije na radu

### 5.3. Pretpostavke

Pretpostavka od koje se polazi u ovom istraživanju je da su žene izložene diskriminaciji i mobingu na radu, kao i da se ove štetne pojave javljaju u svim delatnostima (pa tako i u zdravstvu i u prosveti, gde je procenat zaposlenih žena najveći), kao i u svim svojinskim odnosima (državnom i privatnom). Shodno tome, takođe se pretpostavlja da diskriminacija može da se javi na radu po različitim osnovama, kao i da se manifestuje u različitim formama. S obzirom na to da još uvek živimo u društvu sa naglašenim elementima patrijarhalnosti, pretpostavlja se da se odnosi iz oblasti porodice reflektuju na sferu rada, kao što istraživanja iz sociologije porodice potvrđuju, usled čega možemo očekivati pojavu rodne diskriminacije u radnim odnosima. Takođe, pretpostavlja se da postoje efekti izloženosti mobingu na psihofizičko zdravlje ispitanica. Na kraju, pretpostavlja se da su ispitanice koje su bile izložene mobingu na radu zatražile neku vrstu pomoći i zaštitu od ovih štetnih pojava, kao i da se pomoć (s obzirom na manjak pravne regulative) više ostvarivala u neformalnom obliku (van institucionalnog i pravnog okvira).

## 5.4. Ispitanici

Uzorak istraživanja obuhvatio je 34 ispitanice. Sve ispitanice poseduju visoko obrazovanje i zaposlene su u sektoru zdravstva ili prosvete, u privatnoj ili državnoj instituciji. Pomenute grane delatnosti su izabrane na osnovu činjenice da je u njima najveći procenat zaposlenih žena. Ispitanice su uzrasta od 25 do 65 godina. Iz zdravstvenog sektora obuhvaćeno je ukupno 17 ispitanica, isto kao i iz sektora prosvete. Iz državnog sektora ispitano je 18 žena, iz prosvetnog 16. Ovakav izbor uzorka (isključivo žene) uslovljen je činjenicom da, prema istraživanjima, žene češće bivaju žrtve diskriminacije na radu, frekventnije su izložene neravnopravnom tretmanu, te da često nemaju jednake šanse za zapošljavanje i rad kao muškarci. S obzirom na to da ideja istraživanja nije komparacija muškaraca i žena, nego pojava diskriminacije i mobinga na radu na uzorku žena, uzorkom istraživanja nisu obuhvaćeni ispitanici muškog pola. Uzorak je prikupljen na osnovu *snow ball* metode.

## 5.5. Istraživački instrument

Istraživanje je realizovano metodom naučnog razgovora. Instrument za prikupljanje podataka, odnosno sredstvo realizacije naučnog razgovora predstavljao je upitnik polustruktuisanog tipa, koji sadrži 42 pitanja različite forme. Upitnik je uključivao otvorena i zatvorena pitanja (jednog ili više izbora odgovora), imao je šest tematskih delova usmerenih na prikupljanje podataka o diskriminaciji i mobingu na radu na uzorku ispitanica. Prvi deo upitnika sadržao je socijalne i demografske podatke i obuhvatao četiri pitanja zatvorenog tipa. Drugi deo odnosio se na bazične informacije o zaposlenju i obuhvatao šest pitanja. Treći deo upitnika, nazvan „Diskriminacija i posao“, obuhvatao je opšta pitanja u vezi sa pojavom diskriminacije na radu, njenim osnovama i formama u kojima se manifestuje, i uključivao je devet pitanja. Četvrti deo, „Diskriminacija u domenu rodne ravnopravnosti i zaposlenje“, obuhvatao je šest pitanja sa ciljem da utvrdi postojanje ili nepostojanje rodne diskriminacije na radu prema mišljenju ispitanica. Peti deo, „Mobing“, odnosio se na utvrđivanje postojanja mobinga na radu, njegovih formi i posledica prema mišljenju ispitanica, i imao je deset pitanja. Poslednjim, šestim segmentom upitnika, „Traženje pomoći“, utvrđivana je informisanost ispitanica o mogućnostima zaštite od uznemiravanja na radu, kao i to da li su, i od koga, ispitanice izložene diskriminaciji i mobingu na radu tražile pomoć.

## 5.6. Postupak ispitivanja

Istraživanje je sprovedeno tokom 2008. godine u Novom Sadu. Ispitanice su unapred bile informisane o istraživanju, njegovoj svrsi i sadržaju. Pre popunjavanja upitnika, ispitanice su bile obaveštene da je on anoniman, kao i da će rezultati biti korišćeni isključivo u naučne svrhe. Međutim, važno je napomenuti da je veliki broj ispitanica bio skeptičan i anksiozan povodom teme istraživanja, te su mnoge žene odustale od popunjavanja kada su čule o kakvoj je temi reč. Zbog toga je bilo prilično teško doći do podataka. Ovakvom činjenicom, takođe, otvara se mogućnost da su zbog osetljive teme istraživanja neke ispitanice bile manje objektivne, ili da su možda čak prikrivale tačne odgovore. Usled svega pomenutog, neophodno je rezultate ovog istraživanja uzeti sa velikom rezervom. Isto tako, važno je da se naglasi da su podaci prikupljeni pre nego što su na snagu stupili sledeći zakoni: Zakon o ravnopravnosti polova, Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, što je izvesno uticalo na forme traženja pomoći usled iskustva diskriminacije i/ili mobinga.

## 5.7. Obrada podataka

U obradi podataka korišćen je deskriptivan i kvalitativan metodološki pristup.

## 5.8. Rezultati istraživanja

### 1. Socijalni i demografski podaci

**Tabela 1.** Distribucija uzorka prema delatnosti

ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
Državni sektor	Privatni sektor	Ukupno	Državni sektor	Privatni sektor	Ukupno	Državni sektor	Privatni sektor	Ukupno
9	8	17	9	8	17	18	16	34

Uzorak istraživanja je obuhvatio 34 ispitanice, od čega je 17 zaposleno u sektoru zdravstva, a 17 u sektoru prosvete. Prema tabeli br. 1, u oblasti

zdravstva je devet ispitanica zaposleno u državnom sektoru, dok je osam zaposleno u privatnom sektoru. Identična distribucija prisutna je u oblasti prosvete. Ukupan broj zaposlenih u državnom sektoru nešto u uzorku je bio veći i iznosio 18, dok u privatnom sektoru obuhvatio 16 zaposlenih žena.

**Tabela 2.** Distribucija uzorka prema starosnim grupama

STAROSNE GRUPE	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Privatni sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
25-29	-	3	3	1	2	3	1	5	6
30-34	1	-	1	2	-	0	3	0	3
35-39	-	-	0	1	2	3	1	2	3
40-44	2	3	5	-	1	1	2	4	6
45-49	1	1	2	3	2	5	4	3	7
50-54	4	1	5	1	-	1	5	1	6
55+	1	-	1	1	1	2	2	1	3

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Uzorak je distribuisan prema starosnim grupama, pri čemu najmlađa ispitanica ima 25 godina, a najstarija 65 godina. Prema tabeli br. 2, u ukupnom uzorku najveći broj ispitanica pripada starosnoj grupi od 45-49 godina (7). Sa druge strane, starosne grupe koje broje najmanje članica (po 3) su: od 30-34, 35-39 i 55+ godina. U okviru zdravstva, najviše ispitanica pripada starosnim grupama 40-44 i 50-54 godine (po 5), dok u okviru prosvete najveći broj ispitanica pripada grupi od 45-49 (po 5). Interesantno je da najviše ispitanica u privatnom sektoru pripada najmlađoj grupi, sa najmanje radnog iskustva, od 25-29 (po 5), što treba posebno uzeti u obzir pri tumačenju rezultata. U državnom sektoru, najzastupljenija grupa ispitanica je značajno starija od 50-54 (5), sa daleko više radnog iskustva.

**Tabela 3.** Distribucija uzorka prema mestu stanovanja

MESTO STANOV.	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Državni sektor	Privatni sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Selo	1	-	1	-	-	0	1	0	1
Grad	-	1	1	4	-	4	4	1	5
Grad Novi Sad	8	7	15	5	8	13	13	15	28

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

U ukupnom uzorku, prema tabeli br. 3, vidimo da skoro sve ispitanice žive u gradu izuzev jedne osobe, pri čemu najveći broj njih živi u Novom Sadu (28).

**Tabela 4.** Distribucija uzorka prema bračnom statusu

BRAČNI STATUS	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Državni sektor	Privatni sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Udata	6	5	11	7	2	9	13	7	20
Neudata	-	2	2	1	4	5	1	6	7
Razvedena	2	1	3	1	2	3	3	3	6
Udovica	-	-	0	-	-	-	0	0	-
Sama	1	-	1	-	-	-	1	0	1
Vanbračna zajednica	-	-	0	-	-	-	0	0	34

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Prema tabeli br. 4, najveći broj ispitanica je udato (20), dok se samo jedna osoba deklarirala kao „sama“. Sedam ispitanica je neudato, a šest razvedeno. U oba sektora, zdravstva i prosvete, najveći je broj udatih žena, 11 i 9.

## 2. Bazične informacije o zaposlenju

**Tabela 5.** Radno vreme

RADNO VREME	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Puno	8	5	13	9	7	16	17	12	29
Pola radnog vremena	-	1	1	-	-	0	0	1	1
Drugo	1	2	3	-	1	1	1	3	4

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Prema tabeli br. 5, najveći broj ispitanica radi puno radno vreme (29), jedna osoba radi pola radnog vremena, dok su četiri angažovane na neki drugi način. Od tri osobe koje rade prekovremeno, dve pripadaju sektoru zdravstva, a jedna prosveti. U prekovremenom radnom vremenu zastupljen je i privatni i državni sektor (2:1), kao i različite starosne grupe. Najviše osoba koje rade puno radno vreme nalazi se u prosveti (16), a 13 ih je u zdravstvu. U državnom sektoru puno radno vreme ima 17 osoba, a 12 u privatnom.

Podaci o broju zaposlenih ukazuju na to da ispitanice rade u firmama različite veličine. Najmanji broj zaposlenih u radnim jedinicama iz kojih potiču ispitanice iznosi jedan, dok je najveći 1.600, što omogućava ispitivanje pojave diskriminacije u preduzećima različite brojnosti.

**Tabela 7.** Mišljenje o plati

MIŠLJENJE O PLATI	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Odlična	-	1	1	-	-	0	0	1	1
Veoma dobra	-	1	1	7	1	8	7	2	9
Dobra	3	3	6	2	4	6	5	7	13
Prosečna	4	2	6	-	3	3	4	5	9
Loša	1	1	2	-	-	0	1	1	2
Veoma loša	1	-	1	-	-	0	1	0	1

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Prema podacima iz tabele br. 7, najveći broj ispitanica ima mišljenje da im je plata dobra (13), dok je veoma dobrom i prosečnom smatra po devet osoba. Najmanje ispitanica smatra da im je plata odlična ili veoma loša (po jedna). U zdravstvu, najviše osoba smatra da ima dobru ili prosečnu platu (6), dok u prosveti najviše njih smatra da ima veoma dobru platu (8), od čega je čak sedam zaposleno u državnom sektoru. U okviru državnog sektora najviše ispitanica (7) smatra da ima veoma dobru platu, dok u privatnom sektoru najviše njih smatra da ima dobru platu (7). Podaci se baziraju na subjektivnoj proceni, zbog čega ih treba uzeti u obzir sa rezervom.

### 3. Diskriminacija i posao

**Tabela 8.** Osnovi diskriminacije na poslu

OSNOVI DISKRIMINACIJE	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Rasna pripadnost	-	-	0	-	-	0	0	0	0
Nacionalna pripadnost	1	1	2	-	-	0	1	1	2
Invaliditet	-	-	0	-	-	0	0	0	0
Religija i/ili uverenje	2	1	3	-	-	0	2	1	3
Starost	2	-	2	1	-	1	3	0	3
Seksualna orijentacija	-	-	0	-	-	0	0	0	0
Rodna pripadnost	-	1	1	2	-	2	2	1	3
Bračni status	1	-	1	-	-	0	1	0	1
Trudnoća	-	-	0	-	-	0	0	0	0
Drugo	2	3	5	1	1	2	3	4	7
Nema diskriminacije	3	4	7	5	7	12	8	11	19
Diskriminisano	3	4	10	5	7	5	10	5	15

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

U ukupnom broju uzoraka, prema tabeli br. 8, najviše osoba se ne smatra diskriminisanim na poslu (19), dok se njih 15 smatra diskriminisanim na poslu po nekom od navedenih osnova. Najviše osoba koje smatraju da nisu diskriminisanе pripada sektoru prosvete (12), dok zdravstvu pripada sedam, odnosno, pet ispitanica u prosveti smatra da je diskriminisanо, a njih deset ima takvo mišljenje u zdravstvu. Ukrštanjem ovih podataka sa radnim mestom ispitanica, možemo pretpostaviti da se diskriminisanim na radu najčešće osećaju lekari specijalisti i lekari opšte prakse koji su zaposleni, skoro podjednako, i u državnom i u privatnom sektoru. Prema tabeli br. 8, najmanje osoba je diskriminisanо u privatnom sektoru (11), dok u državnom taj broj iznosi osam. To znači da je diskriminaciji prema mišljenju ispitanica u privatnom sektoru izloženo svega pet osoba, dok je taj broj u državnom sektoru duplo veći (10). Najmanja diskriminacija beleži se u prosveti, u privatnom sektoru, na poslovima profesora univerziteta i asistentata. Najmanje diskriminacije u privatnom sektoru može biti povezano sa činjenicom da većina zaposlenih u privatnom sektoru pripada najmlađoj grupi sa najmanje radnog iskustva (25-29). Isto tako, prilikom prikupljanja podataka je upravo ova grupa ispitanica pružala najviše otpora, bila najviše anksiozna, što je moglo usloviti modifikaciju odgovora.

Najzastupljeniji osnovi diskriminacije u ukupnom uzorku, prema tabeli br. 8, su: religija i/ili uverenje, starost i rodna pripadnost (sa po tri odgovora). U oblasti zdravstva, najčešći osnov diskriminacije je religija i/ili uverenje (tri osobe; npr. pripadnost političkoj stranci; Z, D, 53), nacionalna pripadnosti i starost (dve), ali i nešto drugo (npr. „kvalifikacije koje posedujem, a druge kolege ih nemaju“; Z, P, 29). U prosveti, najčešći osnov diskriminacije je rodna pripadnost (dve ispitanice) i nešto drugo (2). U državnom sektoru, najčešće se javlja diskriminacija na osnovu starosti (3), zatim religije i/ili uverenja (2) i rodne pripadnosti (1). U privatnom sektoru, to je najčešće nešto drugo (4), obično kvalitet rada i/ili količina znanja.

Mnoge ispitanice navode da nisu bile izložene diskriminaciji na poslu, dok na druga pitanja iz upitnika daju kontradiktorne odgovore - tako što opisuju diskriminaciju koja im se dešavala na radu. Paradoksalno, iako veći broj ispitanica navodi osnove po kojima su diskriminisanе na radu, manji broj njih sebe smatra diskriminisanim. Uporedni rezultati to i potvrđuju. Iako u ukupnom uzorku, prema tabeli br. 8, petnaest osoba navodi osnove diskriminacije, diskriminisanim se oseća njih trinaest. Od deset ispitanica iz oblasti zdravstva koje navode osnove diskriminacije na radu, samo osam sebe smatra diskriminisanim, dok je u prosveti ovaj rezultat ostao nepromenjen (5). U državnom sektoru, osam ispitanica se oseća diskriminisanim ali je njih deset navelo osnove diskriminacije na radu, dok je u privatnom sektoru rezultat



isti (5). Na osnovu pomenutog, možemo zaključiti da se veća diskrepanca u odgovorima javlja u oblasti zdravstva i državnog sektora.

Ovakva situacija može se objasniti pretpostavkom da ispitanice ili ne prepoznaju diskriminaciju (i/ili nemaju dovoljno informacija i znanja o ovoj pojavi), što rezultuje činjenicom da, iako smatraju da su po nekoj osnovi diskriminirane na radu, u suštini sebe ne smatraju „žrtvama“ diskriminacije. U tom smislu, postavlja se pitanje - u kom obimu osobe smatraju da moraju da trpe „štetu na radu“ da bi sebe prepoznale kao diskriminirane? Takođe, postoji mogućnost da ispitanice potiskuju/negiraju postojanje diskriminacije iz različitih razloga. Međutim, ako uzmemo u obzir i drugu krajnost, moguće je da pojedine ispitanice vide diskriminaciju tamo gde ona objektivno ne postoji (npr. primarna i sekundarna dobit). Isto tako, primećuje se manjak znanja o tome šta su mogući osnovi diskriminacije, koji su mehanizmi i kakvi oblici ponašanja podrazumevaju diskriminirajuće ponašanje. Ispitanice su često mešale osnove diskriminacije i diskriminativno ponašanje. Takođe, prisutni su i primeri višestrukih osnova diskriminacije.

Sumirano, na osnovu prikupljenih podataka, možemo reći da se diskriminacija javlja u uzorku istraživanja, i to u svim potkategorijama uzorka. Diskriminacija je u uzorku istraživanja najviše zastupljena u sektoru zdravstva i državnom sektoru, dok se kao najčešća osnova diskriminacije u uzorku pominje: religija i/ili uverenje (posebno pripadnost političkoj stranci), starost i rodna pripadnost.

**Tabela 9.** Šteta naneta na poslu

NANETA ŠTETA	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Disciplina	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Suspenzija	1	-	1	-	-	0	1	-	1
Otkaz zbog nekompetencije	1	-	0	-	-	0	1	-	1
Neredovna isplata	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Odbijanje povišice	3	1	4	-	-	0	3	1	4
Onemogućavanje napredovanja i usavršavanja	5	2	7	1	2	3	6	4	10
Zlostavljanje/uznemiravanje	5	3	8	2	-	2	7	3	10
Seksualno zlostavljanje	-	1	1	-	-	0	-	1	1
Drugo	2	2	4	3	-	3	5	2	7
Nema štete	2	4	6	5	6	11	7	10	17
Ima štete	7	4	11	4	2	6	11	6	17

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Prema podacima iz tabele br. 9, pola ukupnog uzorka (17) navodi da je pretrpelo štetu na poslu, iako većina to ne smatra diskriminacijom. Ukupno, svega 13 osoba se izjasnilo diskriminisanim na radu, iako 17 ispitanica navodi da je imalo neku štetu na poslu, dok 15 navodi da su bile izložene nekom osnovu diskriminacije, prema tabeli br. 8. Najčešći oblik štete koji se javlja na poslu, prema mišljenju ispitanica u ukupnom uzorku, je onemogućavanje napredovanja i usavršavanja i zlostavljanje i uznemiravanje. Od drugih formi štete, najčešće se navodi premeštanje na drugo, manje plaćeno radno mesto. Najviše osoba koje su pretrpele štetu na poslu je iz zdravstva (11), a šest ih je iz prosvete. U državnom sektoru taj broj iznosi 11, dok je u privatnom opet značajno manji (6). Ovi podaci su konzistentni sa podacima o pojavi diskriminacije u ukupnom uzorku, prema kojima se diskriminacija češće javlja u oblasti zdravstva i u državnom sektoru. Najčešći oblik štete u svim potkategorijama uzorka su: zlostavljanje i uznemiravanje, i onemogućavanje napredovanja i stručnog usavršavanja. Ispitanice su obično zaokruživale više odgovora, što može da govori u prilog tome da diskriminacija često nema samo jednu formu, te da se frekventno javlja kao višestruki fenomen.

Kao i u podacima tabela br. 8 i 9, može se pretpostaviti postojanje nedostatka informacija i znanja ispitanica o tome šta je diskriminacija, koje su njene osnove i manifestacije, pri čemu se ne izuzima mogućnost negiranja postojanja diskriminacije iz različitih razloga. Tako, štetu koja im je naneta na poslu, poput zlostavljanja pojedine osobe, ne prepoznaju kao formu diskriminacije. Isto tako, ima osnova za pretpostavku da se, kao posledica nedostatka informacija i znanja, javlja mešanje osnova, formi i posledica diskriminacije.

## 5. Mobing

Tabela 10. Uloga mobera

Ukoliko ste bili ili ste žrtva mobinga, molimo Vas da odgovorite od strane koga je mobersko ponašanje manifestovano?

MOBING OD STRANE	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Pretpostavljenog	3	1	4	2	1	3	5	2	7
Pretpostavljene	2	3	5	4	-	4	6	3	9
Grupa pretpostavljenih (muškarci)	1	1	2	-	-	0	1	1	2
Grupa pretpost. (žene)	3	-	3	2	-	2	5	0	5
Kolega na istoj ili sličnoj poziciji	2	1	3	1	-	1	3	1	4
Koleginica na istoj ili sličnoj poziciji	-	2	2	1	-	1	1	2	3
Grupa kolega na istoj ili sl. poziciji	2	-	2	-	-	0	2	0	2
Grupa koleginica na istoj ili sl. poziciji	1	-	1	-	-	0	1	0	1
Podređeni kolega	1	-	1	1	-	1	2	0	2
Podređena koleginica	1	-	1	-	1	1	1	1	2
Grupa podređenih kolega	1	1	2	-	-	0	1	1	2
Grupa podređenih koleginica	1	-	1	-	-	0	1	0	1
Neko drugi	-	-	0	-	-	0	0	0	0
Niko	3	4	7	4	7	11	7	11	18
Totalni mobing	6	4	10	5	1	6	11	5	16

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Prema podacima iz tabele br. 10, u ukupnom uzorku 18 osoba smatra da nije bilo izloženo mobingu na radu, dok 16 smatra da je bilo izloženo mobingu. Veći broj ispitanica smatra da je bilo izloženo mobingu (16), nego što smatra da je bilo izloženo diskriminaciji na radu. (13) S obzirom na to da mobing predstavlja vrstu diskriminativnog ponašanja koje se ponavlja, ovakav podatak može ponovo da ukazuje na to da ispitanice nemaju dovoljno informacija i znanja o mobingu i diskriminaciji. Argument koji govori tome u prilog je činjenica da broj osoba koje smatraju da su žrtve mobinga varira od pitanja do pitanja (upravo kao i kod diskriminacije), pa tako, ista osoba izjavljuje da je žrtva mobinga nedosledno. Postoji i druga krajnost, kada ispitanica tvrdi da je žrtva mobinga, ali daje opis situacije koja realno ne predstavlja mobing. Ukrštanjem podatka sa opisnim odgovorima o prisustvu mobinga na radu, stiže se utisak da je realno svega 12 osoba bilo ili jeste izloženo mobingu, dok tri osobe za mobing navode diskriminišuća ponašanja koja se pod ovaj pojam ne mogu podvesti Sve pomenuto može

da ukazuje na nedostatak znanja i informacija u vezi za pojavom diskriminacije i mobinga na radu.

Prema tabeli br. 10, ponašanje koje ima karakteristike mobinga, prema mišljenju ispitanica, najčešće je manifestovano od strane pretpostavljene ženske osobe (po devet odgovora) i pretpostavljene muške osobe (po sedam odgovora), a nešto manje od grupe pretpostavljenih žena (5) i grupe pretpostavljenih muškaraca (4). Primetno je da u manifestovanju ponašanja koje se može smatrati mobingom u uzorku dominiraju pretpostavljeni, i to više žene nego muškarci. Dosledno u svim kategorijama, ulogu mobera najčešće ima pretpostavljena žena.

Sumirano, možemo reći da postoje argumenti koji govore u prilog pretpostavci da se mobing javlja u uzorku istraživanja, i to u svim njegovim potkategorijama. Isto tako, podaci ukazuju na to da se sve kategorije zaposlenih mogu naći u ulozi mobera. Ukrštanjem podatka sa opisnim odgovorima o izloženosti mobingu, može se pretpostaviti da se, kao i kod diskriminacije, mobing u uzorku češće javlja u oblasti zdravstva (10), a manje u oblasti prosvete (5). Isto tako, češće se javlja u državnom sektoru (10), nego u privatnom (5).

**Tabela 11.** Forme diskriminacije

FORME DISKRIMINACIJE	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Degradacija/ ponižavanje	4	2	6	4	1	5	8	3	11
Ismevanje	2	3	5	2	-	2	4	3	7
Iskorištavanje	5	2	7	2	-	2	7	2	9
Uznemiravanje zbog psihičkih ili fizičkih nedostataka	-	-	0	1	-	1	1	0	1
Komentari koji vode ka seksualnom zlostavljanju	-	1	1	-	-	0	0	1	1
Drugo	4	1	5	2	1	3	6	2	8
Nije bilo diskriminacije	1	4	5	4	6	10	5	10	15
Totalna diskriminacija	8	4	12	5	2	7	13	6	19

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Podaci iz tabele br. 11, ukazuju na to da 15 ispitanica smatra da nije bilo diskriminacije, dok je 17 bilo izloženo nekoj formi diskriminacije. Kao i u prethodnim pitanjima, podatak o ukupnom broju ispitanica koje su izložene diskriminaciji kontinuirano varira i uvek je veći od 13. Podaci iz tabele br. 11 predstavljaju dodatni argument u prilog tome da zaposleni često nemaju dovoljno znanja i informacija, te ne prepoznaju diskriminaciju. Međutim, isto tako, otvorena je mogućnost da su zaposleni možda svesni pojave dis-

kriminacije ali se plaše da je prijave i time se konfrontiraju (što frekventno i jeste slučaj kod pojave mobinga).

Na osnovu tabele br. 11, možemo zaključiti da dvanaest osoba iz oblasti zdravstva i sedam iz prosvete smatra da je bilo izloženo nekoj formi diskriminacije, iako pojedinci sebe ne smatraju zbog toga diskriminisanima. Veći broj različitih formi diskriminacije javlja se u državnom sektoru, dok je u privatnom sektoru ovaj skor dosledno manji. Ovi rezultati su u korelaciji sa podacima o pojavi diskriminacije u pojedinim sektorima (tabele br. 8, 9, i 11, i pitanja otvorenog tipa) i potvrđuju da se diskriminacija i njene forme na uzorku istraživanja češće javljaju u oblasti zdravstva i u državnom sektoru.

Najčešća forma diskriminacije koja predstavlja napad na lični i socijalni status osobe, prema mišljenju ispitanica u ukupnom uzorku je: degradacija i ponižavanje (11), iskorištavanje (9) i ismevanje (7). Najčešće se kao forma diskriminacije u zdravstvu pominje iskorištavanje (7) i degradacija i ponižavanje (6), a u prosveti degradacija i ponižavanje (5). U državnom sektoru, najzastupljenija je pojava degradacije i ponižavanja (8) i iskorištavanja, dok se u privatnom sektoru pored toga pominje i ismevanje kao oblik diskriminišućeg ponašanja. Kao i u prethodnim slučajevima, i u tabeli br. 11 se beleže višestruki odgovori, što može da ukazuje na to da se diskriminacija može javljati i da se često javlja istovremeno u više različitih formi.

**Tabela 12.** Forme mobinga usmerenog na socijalnu interakciju i komunikaciju

FORME MOBINGA	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Isključivanje iz razgovora	3	4	7	4	1	5	7	5	12
Prekidanje razgovora/ oduzimanje reči	3	2	5	4	-	4	7	2	9
Vikanje	3	2	5	1	-	1	4	2	6
Davanje nepotpunih informacija	3	4	7	5	-	5	8	4	12
Davanje pogrešnih informacija	3	1	4	4	-	4	7	1	8
Ponižavanje i zastrašujuća gestikulacija	2	3	5	2	-	2	4	3	7
Drugo	2	1	3	2	1	3	4	2	6
Nema odgovora	1	4	5	4	6	10	5	10	15

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Najčešća forma mobinga, prema podacima iz tabele br. 12, koja se u uzorku fokusira na socijalnu interakciju i komunikaciju, je isključivanje iz razgo-

vora i davanje nepotpunih informacija (po 12 odgovora), kao i prekidanje razgovora (9) i davanje pogrešnih informacija (8). Kao dodatna forma mobinga ovog tipa navodi se često skrivanje ili nedavanje informacija, kao i davanje informacija koje nisu konzistentne (npr. „sakrivanje informacija od mene, relevantnih za posao koji radim“, Z, D, 50; „...nedostatak informacija, a insistiranje na tome da dovršim posao, iako teoretski nemam prethodne, neophodne informacije“, Z, D, 53). I u oblasti zdravstva (po sedam odgovora) i u oblasti prosvete (po pet odgovora), najčešće se javlja isključivanje iz razgovora i davanje nepotpunih informacija.

Ukršteni podaci o mobingu usmerenom na socijalnu interakciju i komunikaciju sa opisom iskustva mobinga, iz tabele br. 12, potvrđuju da su dominantni problemi kod mobinga: nemogućnost kvalitetne komunikacije u organizaciji, preopterećivanje poslom uz nerealne rokove, pojava omalovažavanja i ponižavanja, izopštavanje, psihološki pritisak, psihološko maltretiranje, i dr.

**Tabela 13.** Napad na kvalitet rada od strane mobera

NAPAD NA KVALITET RADA	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Potcenjivanje rada	5	1	6	4	-	4	10	1	11
Skrivanje informacija	6	3	9	4	1	5	10	4	14
Zahtevanje izvršavanja besmislenih i ponižavajućih zadataka	1	3	4	5	-	5	6	3	9
Nedavanje radnih zadataka	1	-	1	2	-	2	3	0	3
Pretrpavanje zadacima	5	2	7	3	-	3	8	2	10
Drugo	2		2	1	-	1	3	0	3
Nema odgovora	1	4	5	4	7	11	5	11	16

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Prema podacima iz tabele br. 13, najčešći oblik „napada“ na kvalitet rada od strane mobera u ukupnom uzorku je skrivanje informacija (14), a što je konzistentan podatak sa tabelom br. 12 čiji podaci ukazuju da je davanje nepotpunih informacija jedna od najizraženijih formi mobinga usmerenog na komunikaciju na radu na uzorku istraživanja. Podaci iz tabele br. 12 i 13 se u tom smislu podudaraju, i u ukupnom uzorku ali i pojedinačno gledano, i u sektoru zdravstva i prosvete. Pored skrivanja informacija, kao napad na kvalitet rada od strane mobera često se javlja potcenjivanje rada (11), pretrpavanje zadacima (10) i zahtevanje rada besmislenih i ponižavajućih zadataka (9). U zdravstvu se pored dominantne pojave skrivanja informacija najčešće prema mišljenju ispitanica javlja pretrpavanje zadacima (7) i

potcenjivanje rada (6), dok se u prosveti ističe zahtevanje rada besmislenih i ponižavajućih zadataka (5). U državnom sektoru je pored skrivanja informacija (10) najzastupljenije i potcenjivanje rada (10), dok je u privatnom sektoru zastupljenost napada na kvalitet rada daleko manje izražena, pri čemu je najdominantnija pojava ponovo skrivanje informacija.

**Tabela 14.** Iskustvo mobinga koje šteti zdravlju

ISKUSTVO MOBINGA KOJE ŠTETI ZDRAVLJU	ZDRAVSTVO			PROSVETA			SVEGA		
	Drž. sektor	Privatni sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno	Drž. sektor	Priv. sektor	Ukupno
Prisiljavanje na zadatke štetne po zdravlje	3	1	4	1	-	1	4	1	5
Pretnje fizičkim nasiljem	1	-	1	-	-	0	1	0	1
Pretnje verbalnim nasiljem	1	2	3	2	-	2	3	2	5
Direktno nasilje	1	-	1	-	-	0	1	0	1
Odbijanje odmora/slobodnih dana	1	2	3	1	-	1	2	2	4
Seksualno uznemiravanje	-	1	1	-	-	0	1	1	2
Drugo	3	3	6	2		2	5	3	8
Nema odgovora	2	3	5	6	8	14	8	11	19

*Napomena:* - označava izostavljanje obeležja.

Podaci iz tabele br. 14, o iskustvu mobinga koje šteti zdravlju, pokazuju da je većina ispitanica imala potrebu da pored navedenih kategorija svoje iskustvo opiše pod kategoriju „nešto dugo“ (8), iako su se svi navedeni primeri mogli svrstati pod ponuđene kategorije, što opet može ukazivati na nedostatak informisanosti (npr. „celokupan odnos prema meni koji je poražavajući“, P, D, 33; „mentalni teror“, Z, D, 53; „prekovremeni rad, teren/vožnja po izuzetno lošim vremenskim uslovima bez suvozača“, Z, P, 43). Dve ispitanice su navele da im je odbijanje stručnog usavršavanja naštetilo zdravlju, ali ovaj podatak teško može da se dovede u vezu sa narušavanjem zdravlja. Od ponuđenih kategorija, kao najčešće forme mobinga koje štete zdravlju, na uzorku istraživanja javile su se: prisiljavanje na zadatke koji su štetni po zdravlje (5), pretnje verbalnim nasiljem (5) i odbijanje godišnjih odmora i slobodnih dana (4). Podaci o uverenju ispitanica o tome da li su imale zdravstvenih problema zbog izloženosti mobingu konzistentni su sa podacima iz tabele br. 14, i pokazuju da pojedine ispitanice iz uzorka (njih 13) veruju da su zbog izloženosti mobingu imale psihofizičke smetnje. Takođe, podaci pokazuju da su se zdravstveni problemi usled izloženosti



mobingu najčešće javljali u sektoru zdravstva i državnom sektoru, gde je inače na uzorku istraživanja najizraženija pojava diskriminacije i mobinga. U kategoriji ispitanica koje su zbog izloženosti mobingu imale zdravstvene probleme, najviše je onih koje navode probleme psihološke prirode (28), dok probleme fizičke prirode navodi 14 ispitanica. U okviru psiholoških problema, najčešće se spominju: depresija, anksioznost, uznemirenost, uplašenost, razdražljivost, osećaj bespomoćnosti i bezvrednosti, osećaj gubitka samopouzdanja i dr.

Podaci iz tabele br. 14, o iskustvu mobinga koje šteti zdravlju, mogu govoriti u prilog tome da postoje iskustva mobinga koja doprinose narušavanju psihofizičkog zdravlja žena iz uzorka istraživanja prema njihovom subjektivnom mišljenju, čime se potvrđuje pretpostavka.

## Pitanja otvorenog tipa

### 2. Bazične informacije o zaposlenju

#### *Naziv radnog mesta*

Nazastupljenije radno mesto u uzorku je lekar specijalista, asistent na fakultetu i profesor fakulteta. U oblasti zdravstva ima najviše specijalista interne medicine i lekara opšte prakse, dok u prosveti ima najviše asistenata i profesora fakulteta.

#### *Mogućnosti mirenja radnih obaveza sa privatnim životom*

Najveći broj ispitanica smatra da ima mogućnost da pomiri profesionalne obaveze sa privatnim životom (24). Po pet osoba smatra da ne uspeva da pomiri obaveze, dok njih pet u to nije sigurno. Međutim, od ukupnog broja ispitanica sa pozitivnim odgovorom (njih 24), čak polovina (12) ispitanica uslovljava pozitivan odgovor time što naglašava da mire obaveze ali uz veliki napor i trud. Neki od primera su: „Trudim se da posao ne ugrozi privatni život (P, P, 49)“; „Da, ali uz veliki napor (nedovoljno sna i velika brzina)“ (Z, D, 41)“; Usled pomenutog, dolazimo da zaključka da zapravo svega deset ispitanica bez ikakvih problema miri porodičan i profesionalan život.

#### *Radna atmosfera (međuljudski odnosi) u vašoj firmi/organizaciji*

Daleko veći broj ispitanica iz ukupnog uzorka opisuje radnu atmosferu i međuljudske odnose na poslu kao loše (20). Njih 13, sa druge strane sma-

tra atmosferu dobrom, dok jedna osoba nije odgovorila na pitanje. Većina ispitanica i iz oblasti zdravstva i iz prosvete smatra radnu atmosferu lošom (po 10 iz svake kategorije). Dobru atmosferu navodi šest osoba iz zdravstva i sedam iz oblasti prosvete. U poređenju sa privatnim sektorom, gde samo četiri osobe smatraju da je atmosfera loša, u državnom dominiraju loši međuljudski odnosi (tako misli 16 osoba). U okviru kategorije loših međuljudski odnosa, kao najčešći razlog tome pominje se podeljenost kolektiva na međusobno suprotstavljene frakcije, što doprinosi narušavanju opšte radne atmosfere. Pored pomenute podeljenosti kolektiva, najčešće se kao prikaz loših odnosa u radnoj sredini navodi postojanje pritiska, tenzije, stresa, nedostatak saradnje i podrške (kvalitetne komunikacije i na horizontalnom i na vertikalnom nivou), kao i preopterećivanje poslom.

S obzirom na to da čak 20 osoba navodi da je atmosfera na poslu loša, dok se samo 13 smatra diskriminisanim, možemo pretpostaviti da prisustvo loše atmosfere ne mora nužno da dovede do pojave diskriminacije na radu. Loša atmosfera svakako može da utiče na pojavu diskriminišućih postupaka, ali i pojava diskriminacije isto tako može - i po pravilu se to i dešava - da generiše lošu radnu atmosferu i narušava međuljudske odnose.

### 3. Diskriminacija i posao

#### *Nacin dobijanja posla*

Najveći broj ispitanica posao je dobio putem veze (9) ili preporuke (6), iako razlika između ova dva pojma nije eksplicitno navedena, dok njih 14 navodi da nije imalo nikavu vezu ili preporuku. Većina ispitanica koje su zaposlene po preporuci ili preko veze navode da su imale potrebne kvalifikacije. Skoro pola od ukupnog broja ispitanica se prijavilo na konkurs ili na oglas (16), ali je otprilike polovina njih imala vezu ili preporuku. Preporuke su zastupljenije u sektoru prosvete (6) dok ih u zdravstvu ima svega dve. Isti slučaj je i sa vezama. Međutim, i veze i preporuke su u uzorku zastupljene više u državnom nego u privatnom sektoru. Postoji mogućnost da mnoge ispitanice nisu bile iskrene pri davanju odgovora s obzirom na to da zapošljavanje preko veze, iako veoma zastupljeno, nije socijalno poželjno i prihvatljivo.

#### *Formalni intervju sa poslodavcem pri zapošljavanju*

Najviše ispitanica (28) imalo je formalni intervju prilikom zapošljavanja. U prosveti je taj broj najveći (16), gde samo jedna osoba nije imala intervju. U sektoru zdravstva, 12 ispitanica je imalo intervju od ukupno 17 ispitanih. Intervju kao forma zapošljavanja je otprilike podjednako zastupljena u pri-

vatnom i u državnom sektoru. Iako je 16 osoba prema nalazima istraživanja posao dobilo preko veze ili preporuke, interesantan je podatak da je izrazita većina imala intervju pri zapošljavanju. Ipak, postavlja se pitanje forme i smisla intervjua koji je poslodavac vodio sa osobama primljenim, pre svega, preko veze.

### ***Izloženost diskriminaciji pri apliciranju za poslove***

*Pitanje glasi: „Smatrate li da ste bili izloženi diskriminaciji dok ste tražili i aplicirali za potencijalne poslove? Ukoliko je Vaš odgovor DA, molimo Vas da objasnite kada, na koji način i od strane koga ste bili diskriminirani.*

Prikupljeni podaci ukazuju na to da najveći broj ispitanica nije bio izložen diskriminaciji dok su tražile i aplicirale za potencijalne poslove (28), dok sedam ispitanica smatra da jesu bilo diskriminirane - od čega je pet osoba iz oblasti zdravstva. U prosveti samo dve ispitanice smatraju da su bile izložene diskriminaciji pri traženju posla, a taj broj je takođe veoma mali u privatnom sektoru (2), dok u državnom iznosi pet. Kao osnova diskriminacije pri tražnju posla, najčešće se u uzorku pominje nacionalna pripadnost i pripadnost (ili pak nepripadnost) određenoj političkoj stranci. Podaci o diskriminaciji koja se zasniva na pripadnosti političkoj stranci potkrepljuju podatke iz tabele br. 8, prema kojoj se kao osnovna diskriminacija na radu u uzorku najčešće javlja pripadnost određenom uverenju (pre svega političkoj stranci), ali i nacionalna osnova.

Neki od primera koji govore u prilog osnova diskriminacije pri traženju posla su: „Nisam bila politički podobna (nisam član SPS-a)“, (Z, D, 57); „DA, u vreme Miloševića zbog prezimena (nacionalne osnove)“, (Z, D, 50). Rezimirano, analiza podataka ukazuje na to da se diskriminacija u uzorku javlja pri traženju i apliciranju za posao, ali da je broj ispitanica izloženih ovoj vrsti diskriminacije daleko manji u odnosu na broj ispitanica u ukupnom uzorku istraživanja.

### ***Diskriminacija na radnom mestu***

*14. Smatrate li da ste diskriminirani na Vašem sadašnjem radnom mestu? Ukoliko je Vaš odgovor DA, molimo Vas objasnite kada, na koji način i od strane koga ste diskriminirani.*

U ukupnom uzorku, 13 ispitanica eksplicitno navodi da su diskriminirane na sadašnjem radnom mestu, dok većina (20) smatra da nisu diskriminirane na sadašnjem radnom mestu, pri čemu jedna osoba nije sigurna. U oblasti zdravstva, osam osoba se smatra diskriminiranim, dok otpilike isti broj ispitanica smatra da nisu diskriminirane (9). Pojave diskriminiranja na

radu u oblasti prosvete je značajno manja jer samo pet ispitanica smatra da su izložene diskriminaciji na radu. Takođe, veći broj ispitanica sebe smatra diskriminisanim u državnom sektoru (8) nego u privatnom sektoru (5).

Iako je od ispitanica traženo da objasne način na koji su diskriminirane i od strane koga, vrlo malo njih je dalo opširniji odgovor. Većina ispitanica koje su detaljnije opisale diskriminaciju navele su da je ona dolazila od strane pretpostavljene osobe, što je u skladu sa podacima iz tabele br. 10, prema kojoj se u ulozi mobera najčešće nalazi pretpostavljena žena. U opisu diskriminacije najčešće je pominjana neadekvatna komunikacija sa pretpostavljenim/pretpostavljenom (stalna kritika, nedostatak pozitivne povratne informacije), skrivanje informacija (što je opet u skladu sa nalazima iz tabele br. 13, čiji podaci ukazuju na to da se najčešće, kao vid napada na kvalitet rada, javlja skrivanje informacija), sprečavanje napredovanja na poslu, i dr.

Podaci o izloženosti diskriminaciji na radu nisu konzistentni i variraju od pitanja do pitanja, što ukazuje na nedostatak znanja i informacija o ovoj pojavi ali i na moguće skrivanje/potiskivanje ovog problema.

### ***Tretman poslodavca zaposlenih na istom ili sličnom radnom mestu pod istim ili sličnim uslovima***

*17. Po Vašem mišljenju, da li su drugi zaposleni na istom ili sličnom radnom mestu i pod istim ili sličnim uslovima kao i Vi, tretirani drugačije od strane poslodavca? Ukoliko je Vaš odgovor DA, molimo Vas objasnite koja je razlika u tretmanu poslodavca prema Vama i kako se manifestuje.*

Prema mišljenju ispitanica, drugi zaposleni na istom ili sličnom radnom mestu pod istim ili sličnim uslovima su većinom tretirani drugačije od strane poslodavca (16). Samo deset ispitanica iz ukupnog uzorka smatra da su tretirane isto, tri nisu sigurne, dok njih pet nije dalo odgovor. Najviše ispitanica koje smatraju da su tretirane drugačije je iz oblasti zdravstva (9), dok se u prosveti tako izjasnilo njih sedam. Iako se u prosveti na uzorku istraživanja diskriminacija javlja kod pet osoba, prema njihovom subjektivnom mišljenju, sedam ispitanica iz ove potkategorije uzorka ukazuje na postojanje nejednakog tretmana na radu koji pojedinci ne smatraju diskriminacijom. Nejednak tretman češće se javlja u državnom sektoru i u sektoru zdravstva, što je u skladu sa podacima prema kojima se diskriminacija najčešće javlja u ovim potkategorijama uzorka.

U okviru kategorije ispitanica koje su bile izložene nejednakom tretmanu na radu, možemo izdvojiti sledeće podgrupe: a) podgrupu u kojoj je samo ta ispitanica tretirana lošije na radu (7); b) podgrupu u kojoj su svi zaposleni tretirani loše od strane poslodavca sa manjim ili većim odstupanjem

(3) (npr. „Prema većini je isto, ali u mom slučaju možda nešto intenzivnije i grublje i frekventnije“, P, D, 37); c) podgrupu u kojoj se određeni deo zaposlenih tretira bolje (6). Sumirano, najčešće navođen oblik nejednakog tretmana na radu od strane poslodavca odnosio se na loš tretman jedne ispitanice, ali i na favorizaciju grupe zaposlenih (najčešće bliskih po pripadnosti političkoj stranci).

### ***Jednaka plata zaposlenih na sličnom ili istom radnom mestu pod istim ili sličnim uslovima***

Većina ispitanica u ukupnom uzorku smatra da nisu jednako plaćene kao i drugi zaposleni na istom ili sličnom radnom mestu, pod sličnim ili istim uslovima (15). Mišljenje da su isto plaćene iskazalo je 13 ispitanica, njih četiri to ne znaju, dok dve nisu dale odgovor. U kategoriji ispitanica koje smatraju da nisu isto plaćene, njih četiri zastupa mišljenje da su razlike u plati opravdane, ali većina (9) ima mišljenje da razlika u plati nije opravdana, dok se dve ispitanice nisu izjasnile o opravdanosti nejednakih plata. Kao opravdan razlog razlike u platama, ispitanice najčešće navode: različite budžete firmi za koje rade, razlike u stručnoj spremi, razlike u količini aktivnosti, i dr. Kao neopravdani razlozi razlika u platama najčešće se navode pripadnost političkoj stranci i priroda odnosa sa pretpostavljenom ili pretpostavljenim.

Čak devet ispitanica smatra da plate nisu dovoljno transparentne (npr. „Plate su netransparentne, ali znam da se razlikuju. Ne zna se po kom se kriterijumu razlikuju, a isto tako čini mi se da nisu determinisane samo na osnovu učinka i iskustva nego simpatije, prijateljstva i sl.“, P, D, 37). Ipak, pojedine ispitanice smatraju da su netransparentni platni sistemi opravdani.

Podaci pokazuju da se nejednake plate najčešće javljaju u državnom sektoru i sektoru zdravstva, što je u skladu sa podatkom da se na uzorku istraživanja diskriminacija najčešće manifestuje u pomenutim sektorima.

Nejednak tretman na radnom mestu kao i nejednake plate za istu ili sličnu poziciju, pod istim ili sličnim uslovima mogu da potvrde prisustvo diskriminacije na radu i argumentovati pretpostavku da se diskriminacija na radu javlja na uzorku istraživanja. Ovi podaci ponovo pokazuju da je diskriminacija prisutnija u sektoru zdravstva i državnom sektoru.

### ***Neprimereno ponašanje zaposlenih***

*19. Da li se iko od Vaših kolega sa posla i/ili pretpostavljenih prema Vama ponaša neprimereno u smislu da Vas potcenjuje, omalovažava, vređa i sl?*

*Ukoliko je Vaš odgovor DA, molimo Vas da objasnite kako se to manifestuje.*

Više od polovine ukupnog uzorka ispitanica (19) smatra da se kolega/koleginica ili pretpostavljeni/na na poslu prema njima ponaša neprimereno - odnosno, da ih potcenjuje, omalovažava, vređa i sl, mada dobar deo njih to ne smatra diskriminacijom. Mišljenje da se prema njima kolege na poslu odnose primereno iznelo je 13 osoba, a najveći broj ispitanica s ovakvim mišljenjem je iz sektora prosvete (9) i privatnog sektora (10). Nasuprot tome, najveći broj ispitanica koje smatraju da su izložene potcenjivanju i omalovažavanju na radu je iz oblasti zdravstva (13) i iz državnog sektora (13). Ovi podaci takođe potkrepljuju podatke prema kojima se diskriminacija najčešće javlja u pomenutim podkategorijama uzorka (zdravstvo i državni sektor).

U okviru kategorije ispitanica koje su bile izložene neprimerenom tretmanu na poslu njih 11 daje opis direktne diskriminacije, dok njih sedam ukazuje na indirektnu diskriminaciju.

#### **4. Diskriminacija u domenu rodne ravnopravnosti i zaposlenje**

##### ***Diskriminacija na osnovu rodne pripadnosti prilikom traženja i apliciranja za posao***

Prema podacima o pojavi diskriminacije na osnovu rodne pripadnosti, prilikom traženja i apliciranja za posao najviše ispitanica smatra da nije bilo izloženo rodnoj diskriminaciji (25). Otprilike podjednak broj ispitanica smatra da nisu bile izložene rodnoj diskriminaciji u sektoru zdravstva (12) i u sektoru prosvete (13). Isto tako, i u državnom (13) i u privatnom sektoru (12) izuzetno velik broj ispitanica smatra da nisu bile izložene rodnoj diskriminaciji pri traženju zaposlenja. U ukupnom uzorku, osam ispitanica nije dalo odovor na pitanje. Svega tri osobe su navele da su bile izložene diskriminaciji na osnovu pripadnosti rodu pri traženju posla: „Rodno diskriminisana zbog mišljenja jednog poslodavca da je ženi mesto u kući, pa ako muž radi, ona ne treba.“; „To je odlučilo da ne dobijem posao“ (Z, P, 52). Na osnovu pomenutih podataka, možemo pretpostaviti da rodna diskriminacija postoji u procesu traženja posla prema mišljenju pojedinih ispitanica, ali se javlja u izuzetno malom broju u odnosu na ukupan uzorak.

##### ***Diskriminacija na radu zbog rodne pripadnosti***

*21. Da li osećate da ste diskriminisani na poslu zbog Vaše rodne pripadnosti? Ukoliko je Vaš odgovor DA, molimo Vas da objasnite kako se diskriminatorsko ponašanje manifestuje.*

Najveći broj ispitanica u ukupnom uzorku se ne oseća diskriminisanom na radu zbog njihove rodne pripadnosti (25). I u sektoru zdravstva (12) i u sektoru prosvete (13), većina ispitanica ne navodi rodnu diskriminaciju, štaviše u prosveti ni jedna ispitanica sebe ne smatra rodno diskriminisanom na radu. U državnom sektoru 14 ispitanica i u privatnom njih 11 tvrdi da nisu izložene diskriminaciji na osnovu rodne pripadnosti.

U kategoriji ispitanica koje su smatrale da su izložene diskriminaciji na osnovu roda, najčešće se kao objašnjenje navodi: seksualno uznemiravanje, prisustvo većinskog broja muškaraca na rukovodećim pozicijama, bolji tretman muškaraca, patrijarhalizam, veće plate muškaraca i sl.

Na osnovu pomenutih podataka, možemo prihvatiti pretpostavku da se rodna diskriminacija javlja na radu prema subjektivnom mišljenju ispitanica, ali u izuzetno malom broju u odnosu na ukupan broj uzorka.

### ***Veća šansa za diskriminaciju na radu zbog rodne pripadnosti***

*22. Smatrate li da zbog pripadnosti Vašem rodu imate veće šanse da budete diskriminisani na poslu? Ukoliko je vaš odgovor DA, molimo Vas da objasnite zašto tako mislite.*

Najveći broj ispitanica smatra da zbog pripadnosti ženskom rodu nemaju veće šanse da budu diskriminisane na radu (22). Svega sedam njih smatra da su šanse za diskriminaciju veće, dok jedna tvrdi da to ne zna, a četiri nisu dale odgovor. U sva četiri sektora (zdravstvo, prosveta, državni i privatni) podjednak broj ispitanica (većina) smatra da šanse za diskriminaciju nisu veće zbog pripadnosti rodu (po 11). U kategoriji onih koje smatraju da su šanse da budu diskriminisane veće zbog toga što su žene, najčešće kao razlog navodi se: patrijarhalizam, uloga žene u porodici (teškoća pomirenja porodičnog i profesionalnog života) i trudnoća.

### ***Razlike u platama žena i muškaraca za isti ili sličan posao pod istim ili sličnim uslovima***

Najveći broj ispitanica iz uzorka smatra da žene u njihovoj organizaciji nisu plaćene manje nego muškarci za iste ili slične poslove pod sličnim ili istim uslovima (28). Nijedna ispitanica ne smatra da su žene plaćene manje u njihovoj organizaciji, dok jedna nije sigurna, a njih pet nije dalo odgovor. U svim sektorima dominantna je tvrdnja ispitanica da nisu plaćene manje. Takođe, kada ukrstimo ove podatke sa podacima o razlikama u plati za isto ili slično radno mesto pod istim ili sličnim uslovima koji se ne odnose na rodnu pripadnost, vidimo da, iako skoro polovina ispitanica smatra da nije jednako plaćena na radu (15), velika većina ne vidi da je osnova razlike u



plati bazirana na pripadnosti rodu (22). Naprotiv, većina smatra da je razlika bazirana na: pripadnosti političkoj stranci, razlici u stručnosti, razlici u obimu aktivnosti, razlikama u budžetima firmi, i sl.

Iako su pojedine ispitanice sigurne da nisu plaćene manje zbog pripadnost rodu, njih tri ipak navode da ne znaju koliko su plaćeni drugi jer plate nisu transparentne. Kada ove podatke ukrstimo sa podacima o razlikama u plattama za isti ili sličan posao, koje se ne baziraju na rodnoj pripadnosti, vidimo da se podaci podudaraju, te da netransparentne platne sisteme dobar deo zaposlenih prihvata kao normalnu pojavu, što predstavlja izuzetno zastupljen fenomen.

### ***Jednakost sposobnosti muškaraca i žena za rad***

Većina ispitanica smatra da su žene podjednako sposobne za rad kao i muškarci (25), dok njih devet smatra da su podjednako sposobne za intelektualne poslove, ali da razlike postoje u poslovima gde se traži fizička snaga. Nijedna osoba u ukupnom uzorku nije eksplicitno rekla da postoje razlike u sposobnostima između žena i muškaraca. U kategoriji ispitanica koje smatraju da razlike u sposobnostima ne postoje, njih sedam naglašava da su po njima žene i sposobnije. Takođe, u odgovorima pojedinih ispitanica uočava se i pojava rodnih stereotipa i predrasuda (npr. „Žene su biološki predisponirane posebno za određene vrste poslova: vaspitačice, učiteljice itd, valjda zbog poriva da brinu“, P, D, 31.

### ***Jednak tretman muškaraca i žena pri zapošljavanju i na poslu***

*25. Smatrate li da imate isti tretman kao i osobe suprotnog pola u smislu jednakog pristupa zaposlenju, jednakog tretmana na poslu, treninga, radnih uslova, socijalnih benefita i sl? Molimo Vas da objasnite zašto tako mislite.*

Na osnovu prikupljenih podataka možemo zaključiti da većina ispitanica smatra da ima isti tretman kao i osobe suprotnog pola u smislu jednakog pristupa zaposlenju, jednakog tretmana na poslu, treninga, radnih uslova, socijalnih beneficija i sl. (24). Osam ispitanica smatra da zbog pripadnosti rodu nema jednak tretman na radu, dok dve nisu dale odgovor. Ovaj podatak nije u skladu sa podatkom prema kome su svega dve ispitanice navele da se osećaju rodno diskriminisanim na radu. Činjenica je da podaci o rodnoj diskriminaciji variraju od pitanja do pitanja i da nisu konzistentni. Takva situacija može ukazivati na nedostatak znanja i informacija o pojmu rodne diskriminacije, ali i biti pokazatelj toga da ispitanice nisu iskrene pri davanju odgovora.

U kategoriji ispitanica koje smatraju da nemaju isti tretman na radu kao i suprotan pol, najčešće se kao razlog nejednakog tretmana navodi: materinstvo i briga o deci, koja kao odgovornost najčešće pripadne isključivo ženi. Pored toga, pojedine ispitanice navode da se muškarci češće primaju na bolje pozicije, što se pripisuje rodnim predrasudama, tj. uverenju da su muškarci sposobniji za rad (npr. „Žene se manje računaju zbog predrasuda da su manje sposobne, a i zbog njihovih drugih obaveza (materinstvo, briga o deci), zbog kojih je njihov učinak na poslu ponekad manji“, Z, P, 52).

Sumirajući podatke možemo pretpostaviti da, iako se na uzorku istraživanja rodna diskriminacija javlja na radu, u pojedinim slučajevima ona ipak nije česta pojava u ukupnom uzorku. Međutim, svakako moramo imati u vidu kontradiktorne podatke, prema kojima broj rodno diskriminiranih ispitanica nije konzistentan, tj. varira od pitanja do pitanja, kao i činjenicu da se, prema tabeli br. 8, o osnovama diskriminacije, diskriminacija na osnovu rodne pripadnosti, pored religije, uverenja i starosti, najčešće javlja u ukupnom uzorku. I pored toga, u osnovi razlike u platama zaposlenih koje se prema mišljenju ispitanica često javlju, ne nalazi se rodna pripadnost. Drugačije rečeno, nejednakost plata, prema mišljenju ispitanica, nije uslovljena rodnim razlikama.

## 5. Mobing

### *Izloženost mobingu na radu*

*26. Da li ste ikada bili ili trenutno jeste žrtva mobinga na poslu? Ukoliko je Vaš odgovor DA, molimo Vas da objasnite kada ste bili žrtva mobinga, kako se on manifestovao i šta su bile njegove posledice.*

U ukupnom uzorku, 15 osoba smatra da je bilo ili jeste žrtva mobinga. S obzirom na to da ispitanice nisu dosledno precizirale kada se mobing dešavao (iako se to od njih upitnikom tražilo), nije moguće kategorisati uzorak ispitanih osoba u grupe onih koje su trenutno izložene mobingu i onih koje su to bile u prošlosti. Uvidom u opisane odgovore, stiče se utisak da je realno 12 osoba bilo ili jeste izloženo mobingu, dok tri osobe kao mobing navode diskriminišuća ponašanja koja se pod ovaj pojam ne mogu podvesti (npr. „U firmi - u privredi kada se direktor švalerao sa mlađom ambicioznom kolegicom. Firmu sam napustila i prešla na fakultet“, P, P, 57). Sve pomenuto može da ukazuje na nedostatak znanja i informacija u vezi sa ovom pojavom. Kao i kod diskriminacije, mobing se češće javljao u oblasti zdravstva (10), a manje u oblasti prosvete (5). Isto tako, češće se javljao u državnom sektoru

(10), nego u privatnom (5). Najviše ispitanica sa iskustvom mobinga kao dominantni problem navodilo je: nemogućnost kvalitetne komunikacije u organizaciji, preopterećivanje poslom uz nerealne rokove, pojavu omalovažavanja i ponižavanja, izopštavanja, psihološki pritisak, psihološko maltretiranje, i dr. Mobing je češće prozrekovao davanje otkaza nego dobijanje otkaza. Kao posledica mobinga najčešće se javljao gubitak samopouzdanja i nepoverenje.

Neki od najčešćih primera: „Manifestovao se u psihološkom maltretiranju, kažnjavanju mojih manjih propusta, maksimalnim smanjenjem plate, pretnjom otpuštanjem, različitim pritiscima zbog radne discipline i sl. Napustila sam posao i došla na sadašnje radno mesto“, (P, D, 47).

U skladu sa prikupljenim podacima, potvrđuje se pretpostavka prema kojoj se mobing javlja na uzorku istraživanja i to u svim potkategorijama uzorka.

### ***Uverenje o uticaju mobinga na psihofizičko zdravlje***

Ukupno 13 ispitanica smatra da je imalo zdravstvenih problema zbog izloženosti mobingu na radu. Sedam ispitanih osoba smatra da nije imalo zdravstvenih problema (uglavnom ispitanice koje nisu bile izložene mobingu), dok njih 12 nije dalo odgovor. Podaci pokazuju da su se zdravstveni problemi najčešće javljali u sektoru zdravstva i državnom sektoru, gde je inače najizraženija pojava diskriminacije i mobinga na uzorku istraživanja. Najviše ispitanica iz državnog sektora imalo je tegobe (9), dok u privatnom sektoru najviše ispitanica nije dalo odgovor (9), a svega četiri osobe navode da su imale tegobe. Uvida se prilično velik broj ispitanica koje nisu dale odgovor na ovo pitanje (12), što se može objasniti time da većina njih zapravo i nije bila izložena mobingu, te stoga nije osećala potrebu da da odovor na ovo pitanje, ali je moguće i to da pojedine ispitanice svoje zdravstvene probleme nisu dovele u vezu sa mobingom. Međutim, podaci pokazuju da one ispitanice koje navode zdravstvene probleme zbog mobinga često u vezu sa mobingom dovode fizičke bolesti čiju je povezanost s mobingom nemoguće utvrditi ili dokazati.

U kategoriji ispitanica koje su zbog izloženosti mobingu imale zdravstvene probleme, najviše je onih koje navode probleme psihološke prirode (28), dok 14 ispitanih osoba navodi probleme fizičke prirode. U okviru psiholoških problema, najčešće se spominju: depresija, anksioznost, uznemirenost, uplašnost, razdražljivost, osećaj bespomoćnosti i bezvrednosti, gubitak samopouzdanja, i dr. U okviru fizičkih problema, najčešće se navode: hipertenzija, glavobolje (migrene) i hroničan umor.

### ***Ko je najčešće u ulozi „mobera“, a ko u ulozi „žrtve“?***

*33. Po Vašem mišljenju, ko je najčešće u ulozi mobera na poslu, a ko u ulozi žrtve? Molimo Vas da objasnite zašto tako mislite (prim. kolege, saradnici, pretpostavljeni...)*

Prema mišljenju ispitanica, najčešće se u ulozi mobera na poslu nalaze pretpostavljeni, i muškarci i žene (18). Samo tri osobe veruju da svi mogu potencijalno biti moberi, dok svega jedna osoba veruje da kolege mogu da budu moberi, što definitivno ukazuje na nedostatak znanja o pojavi mobinga. U svim sektorima najviše ispitanica veruje da su moberi najčešće pretpostavljeni. Ovakav podatak je u skladu sa podacima iz tabele br. 10, o ulozi mobera na radu, po kojima se mobing najčešće manifestuje od strane pretpostavljenih. Dosledno, u svim kategorijama, ulogu mobera najčešće je imala pretpostavljena žena.

U kategoriji ispitanica koje smatraju da se pretpostavljeni/a najčešće nalazi u ulozi mobera, najčešće se navodi da pretpostavljeni/a prevazilazi ovlašćenja data zakonom, da je nastabilan/na u psihološkom smislu, nesiguran/na u sopstveno znanje i kvalitete kao i u pogledu svoje pozicije na poslu (npr. „Pretpostavljeni to sa lakoćom ostvaruje, često sa užitkom, a kolege su tu kolateralna šteta, pokušavaju da ostvare bolju poziciju pretpostavljenom (često su privatno sasvim drugačiji)“, Z, P, 52; „Najčešće su u ulozi mobera nadređeni (šef, poslodavci), a žrtve radnici. Smatram da to ima veze sa velikim problemom nezaposlenosti, pa su radnici primorani da trpe radi očuvanja posla“, Z, D, 31), i dr.

U kategoriji ispitanica koje su navele da su „žrtve“ najčešće podređeni, oni se uglavnom opisuju kao vulnerabilne, odgovorne osobe, uplašene za sopstvenu egzistenciju.

### ***Osećanja na radnom mestu***

Najviše osoba se na radnom mestu prema podacima oseća dobro (16). Loše se oseća deset ispitanih žena, dok dok njih sedam ima mešana osećanja. Ipak, postoji značajna razlika po sektorima, u tom smislu što je iz zdravstvenog sektora bilo najviše osoba koje su izjavile da se na radu osećaju loše (8), što može biti u skladu sa podacima prema kojima se i diskriminacija i mobing najčešće javljaju u zdravstvu. Sa druge strane, u prosveti se ispitanice najčešće osećaju dobro (12), dok se u tom sektoru svega dve osobe osećaju loše. I u državnom i u privatnom sektoru najveći broj ispitanica oseća se dobro (po 8). Ipak, u poređenju sa privatnim sektorom (4), u državnom sektoru nešto više ispitanica ima loše osećanje na poslu (6).

Međutim, kada podatke o osećanju ispitanica na poslu ukrstimo sa podacima o radnoj atmosferi i međuljudskim odnosima, dolazimo do kontradiktornih nalaza. Naime, daleko je veći broj onih ispitanica koje radnu atmosferu i međuljudske odnose na poslu opisuju kao loše (20) od onih koje se osećaju loše na poslu (10). Malo je izvesno da se ispitanici mogu osećati prijatno, sigurno i stabilno u lošoj radnoj atmosferi. Ova kontradikcija ukazuje na to da postoji mogućnost da pojedine ispitanice nisu bile iskrene ili da su potiskivale svoja osećanja prilikom odgovora. Ipak, što se tiče sektora zdravstva, podaci su konzistentni jer se isti broj osoba iz ovog sektora oseća loše na radu, a istovremeno navodi lošu atmosferu i međuljudske odnose na radu (10). Nekonzistentnost rezultata javlja se i u sektoru prosvete, gde se svega dve ispitanice osećaju loše na poslu, dok njih deset navodi loše međuljudske odnose i lošu radnu atmosferu. U državnom sektoru takođe postoji diskrepanca u odgovorima. U privatnom sektoru rezultati su konzistentni.

### ***Karakteristike koje vas najbolje opisuju***

U ukupnom uzorku ispitanica, najviše njih opisalo je sebe kao odgovornu osobu (26), ambicioznu (18), individualca (17), moralnu (16), samopouzdanu (14), osobu koja voli grupni rad (14), kreativnu, i dr. Evidentno je da je izrazita većina ispitanica imala potrebu da prikaže sebe u najlepšem svetlu s obzirom na to da su samo dve izjavile da nemaju dovoljno samopouzdanja, dok se druge negativne osobine, poput neodgovornosti, manjka samopouzdanja i sl, nisu nijednom pojavile, a 11 ispitanica sebe smatra osetljivim na kritiku.

## **6. Traženje pomoći**

### ***Traženje pomoći zbog izloženosti mobingu***

*36. Da li ste ikada zatražili pomoć zbog toga što ste bili ili jeste žrtva mobinga od neke osobe, institucije, NVO, sindikata, pravnika, advokata, kolege i sl? Ukoliko je vaš odgovor DA, navedite od koga ste tražili pomoć.*

Najveći broj ispitanica nije tražio pomoć zbog toga što su bili ili jesu žrtve mobinga (18). U ukupnom uzorku, deset ispitanica je tražilo pomoć, dok njih šest nije dalo odgovor. U svim sektorima veći broj osoba nije tražilo pomoć: zdravstvo (8), prosveta (10), državni sketor (8), privatni (10). U okviru zdravstva, sedam ispitanica je tražilo pomoć, a u prosveti svega njih tri. U državnom sektoru pomoć je tražilo sedam ispitanica, a u privatnom tri. S obzirom na to da se mobing inače najmanje javljao u uzorku koji pripada sektoru prosvete i privatnom sektoru, rezultati su konzistentni sa činjenicom da je veći

broj osoba iz zdravstva i državnog sektora tražio pomoć. Međutim, svakako je očito da je vrlo mali broj osoba iz ukupnog uzorka zatražio pomoć.

U kategoriji osoba koje su tražile pomoć, najveći deo njih (9) obraćao se kolegama i prijateljima privatno (mada se nekoliko osoba javilo psihologu i psihijatru), dok je daleko manji broj ispitanica (svega 4) pokušao da reši problem formalnim putem (npr. obraćanjem pravniku, advokatu, nadležnim institucijama, i dr). Međutim, važno je imati u vidu da rezultati istraživanja datiraju iz 2008. godine, kada ključni zakoni (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti polova) još uvek nisu bili doneti, što je moglo uticati na činjenicu da se samo vrlo mali broj ispitanica odlučio da traži formalnu pomoć. U kategoriji ispitanica koje nisu tražile pomoć iako su bile izložene mobingu, najveći deo njih naveo je da je razlog tome što ne veruju da im se može pomoći (npr. „Smatram da ne postoji institucija koja ima instrumente (tu računam i državu), koja može u ovom trenutku, u ovom društvu da spreči mobera“, Z, D, 53.

Sumirano, najveći broj ispitanica za pomoć se obraćao kolegama i prijateljima privatno (6), sindikatu (4), pravniku i advokatu (3), NVO (3), ali i psihijatru, psihologu, medijima, policiji, političkoj stranci, i dr.

Prikupljeni podaci potvrđuju pretpostavku da su ispitanice koje su bile izložene mobingu tražile pomoć i zaštitu u neformalnoj sferi, ali svakako moramo imati u vidu da je broj onih ispitanica koje su tražile pomoć daleko manji u odnosu na broj ispitanica iz ukupnog uzorka istraživanja.

### ***Rezultati traženja pomoći***

Sve ispitanice koje su navele da su tražile pomoć zbog izloženosti mobingu izjavile su da su imale neke koristi od toga (iako se većina obraćala kolegama i prijateljima privatno). Najveći broj pripada kategoriji onih koje su dobile neformalnu pomoć u smislu psihološke podrške kolega, prijatelja, psihologa ili psihijatra (savet, uteha, podrška). U kategoriji ispitanica kod kojih se nešto konkretno promenilo nakon traženja pomoći, doslovno sve su dale otkaz i našle drugi posao. Očito prisutne su dve krajnosti ili pasivno suočavanje sa problemom mobinga kroz traženje podrške i utehe (pri čemu se ništa suštinski ne menja) ili davanje otkaza, a što se pokazalo kao jedini efikasan način rešenja problema mobinga na radu u uzorku.

### ***Tretman zbog traženja pomoći usled izloženosti diskriminaciji i mobingu***

38. *Ukoliko ste tražili pomoć zbog toga što ste smatrali da ste žrtva mobinga i diskriminacije na poslu, molimo Vas da objasnite kako ste bili tretirani zbog toga.*

U ukupnom broju ispitanica koje su tražile pomoć zato što su smatrale da su žrtve mobinga ili diskriminacije, najviše njih navelo je da su imale pozitivan tretman zbog toga, pri čemu se pod time često podrazumevala pasivnost (uz razumevanje i utehu) i trpljenje (mirenje sa datom situacijom). (npr. „Nisam nikada javno istupila zbog mobinga, ali kolege na tom radnom mestu su imali ista iskustva, pa su bile pune razumevanja i pomogli su mi“, P, D, 47). Međutim, u kategoriji ispitanica koje su tražile pomoć, čak njih četvoro navodi da je traženje pomoći zbog mobinga i diskriminacije imalo kontraefekat, te da je uslovalo pojavu još intenzivnijeg mobinga (npr. „Kao još jednom u mobingu“, Z, D, 57). Ovi podaci su u suprotnosti sa podacima o traženju pomoći zbog mobinga, prema kojima su sve ispitanice izjavile da je efekat pomoći bio pozitivan. Kontradiktorno, u ovim podacima uočava se da je posledica traženja pomoći često bilo i pogoršanje situacije (pojačan mobing).

### ***Od koga se može potražiti pomoć u slučaju mobinga?***

Najveći broj ispitanica (18) ne zna od koga bi mogle da zatraže pomoć u slučaju da su žrtva mobinga, iako je dobar deo njih realno bio ili jeste žrtva mobinga (12). Ukupno svega deset ispitanica zna kome bi se obratilo za pomoć. Najčešće se spominju nevladine organizacije koje se bave ovom problematikom, za koje su ispitanice čule putem medija. Svega dve osobe smatraju da bi se za pomoć mogle obratiti sudovima, inspekcijama, ombudsmanu i drugim formalnim institucijama, s tim što jedna od te dve osobe ne veruje da bi imale ikakvu korist od toga.

Zaključak je da veoma mali broj ispitanica zapravo ima informacije i znanje kako i gde da se zaštiti od pojave mobinga i diskriminacije na radu. I kada znaju da neko NVO udruženje može da im pomogne, retko mu se obraćaju. Najčešće ispitanice traže neformalnu pomoć od prijatelja i kolega, što dovodi do pasivnosti i trpljenja loše situacije na radu ili daju otkaz kada su za to u mogućnosti.

### ***Koji zakon štiti od diskriminacije na radu?***

Najveći broj ispitanica smatra da zna koji ih zakon štiti od diskriminacije na radu (13), dok deset ispitanica smatra da ne postoji zakon koji ih štiti od diskriminacije na radu. Njih 11 nije dalo odgovor. U zdravstvu podjednak broj ispitanica (po 6) smatra da taj zakon postoji i da taj zakon ne postoji, dok u prosveti (7) i u državnom sektoru (9) više njih veruje da postoji zakon koji ih štiti od diskriminacije. U svim sektorima najčešće se kao zakon koji štiti od diskriminacije na radu navodi Zakon o radu (8), zatim Zakon o radnim odnosima (4), ali se u pojedinačnim slučajevima spominje i Ustav i



konvencije MOR-a koje je Srbija prihvatila i ratifikovala.

Očito je da u ukupnom uzorku veliki broj ispitanica nema dovoljno znanja o tome koji ih zakon štiti od diskriminacije na radu kao i da li takav zakon uopšte postoji. Očita je prisutnost opšte konfuzije kao i neinformisanosti.

### ***Koji zakon štiti od mobinga na radu?***

Ukupno (19) osoba iz uzorka smatra da ne postoji zakon koji ih štiti od mobinga, šest ispitanica to ne zna, jedna osoba smatra da je to Zakon o radu, dok njih osam nije dalo odgovor. U svim sektorima najveći broj ispitanica smatra da takav zakon ne postoji: zdravstvo (12), prosveta (7), državni sektor (12), privatni sektor (7). Činjenica je da relevantan Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu nije bio donet 2008. godine, kada je rađeno ovo istraživanje, te se odgovori na ovo pitanje ne mogu smatrati relevantnim podacima koji govore o stepenu informisanosti ispitanica.

### ***Razmišljanje o promeni posla***

Skoro polovina ispitanica iz ukupnog uzorka je razmišljala da promeni posao (15), dok 16 njih o tome nije razmišljalo. 3 ispitanice nisu dale odgovor. Iako su u oblasti zdravstva na uzorku istraživanja diskriminacija i mobing najprisutniji, najviše ispitanica nije razmišljalo da da otkaz na poslu (9), dok je svega njih sedam razmišljalo o tome. U prosveti, sa druge strane, nešto veći broj ispitanica je otvoreno za promenu posla (8), naspram onima koje posao ne bi menjale (7). Podjednak broj ispitanica u državnom sektoru bi menjalo posao i zadržalo posao (po 9), dok bi u privatnom sektoru nešto veći broj njih zadržao posao (7:6).

U kategoriji ispitanica koje bi želele da promene posao, nešto više njih tvrdi da razlog nije diskriminacija i mobing (8) nego se najčešće kao razlog promene posla pominje: bolja plata, naporno radno vreme, nedostatak društvenog života, nove mogućnosti i izazovi, i sl. U kategoriji ispitanica koje bi promenile posao, njih sedam (od realno 12 koje su mobingu izložene) bi to uradile zbog prisutne diskriminacije i mobinga, iako se veliki broj realno plaši da nešto promeni.

## **5.9. Diskusija i zaključci istraživanja**

Glavni cilj istraživačkog dela rada bio je da ispita da li se i na koji način diskriminacija i mobing na radu javljaju na uzorku žena, koje su najčešće manifestacije diskriminacije i mobinga, kao i to da li postoje efekti mobinga na

psihofizičko zdravlje ispitanica prema njihovom subjektivnom mišljenju. Istraživanje je takođe imalo cilj da utvrdi da li se i na koji način ispitanice osećaju diskriminisano na radu zbog rodne pripadnosti, kao i da utvrdi da li, kako i kome su se žene iz uzorka istraživanja obraćale za pomoć zbog izloženosti mobingu.

I pored toga što se radi o eksplorativnom istraživanju, primena kvalitativnog metoda prikupljanja podataka omogućila je prepoznavanje subjektivnih iskustava ispitanica na radu, kao i prepoznavanje različitih vidova diskriminacije koji nam primenom kvantitativnog metoda ne bi bili dostupni.

U skladu sa definisanim ciljevima istraživanja, postavljeno je nekoliko pretpostavki. Sve pretpostavke su istraživanjem prihvaćene.

Važno je napomenuti da rezultati istraživanja ne mogu biti generalizovani s obzirom na to da uzorak istraživanja reflektuje subjektivno mišljenje 34 ispitanice o pojavi diskriminacije i mobinga na radu.

Podaci prikupljeni istraživanjem potvrđuju pretpostavku da se diskriminacija na radu javlja u uzorku istraživanja kao i u svim potkategorijama uzorka (zdravstvo, prosveta, državni i privatni sektor) prema subjektivnom mišljenju ispitanica. Međutim, podaci pokazuju da je diskriminacija prema mišljenju ispitanica prisutnija u sektoru zdravstva i u državnom sektoru u odnosu na sektor prosvete i privatni sektor, što je podatak koji se konzistentno potvrđuje u istraživanju. Pored očigledne argumentacije koja ide u prilog postojanja diskriminacije na radu, poput onih koji su dobijeni u odgovorima na direktna pitanja o diskriminaciji, neki od argumenata koji takođe mogu indirektno da potvrde postojanje diskriminacije su podaci o nejednakom tretmanu na radu kojem su ispitanice, prema njihovom mišljenju, izložene, kao i podaci o nejednakosti plata za isti ili sličan posao pod istim ili sličnim uslovima. Iako su ispitanice izložene diskriminaciji na radu, rezultati analize podataka pokazuju da je diskriminacija izraženija na radnom mestu, dok je u procesu traženja posla i apliciranja za posao daleko manje izražena u ukupnom uzorku.

Važno je naglasiti da podaci o broju ispitanica izloženim pojavi diskriminacije variraju i da nisu konzistentni. Paradoksalno, iako veći broj ispitanica navodi osnove i forme diskriminacije kojima su izložene na radu - manji broj njih sebe smatra diskriminisanim. Ovakva situacija može se objasniti sledećim pretpostavkama: a) ispitanice ne prepoznaju pojavu diskriminacije usled nedostatka informacija i znanja o ovoj pojavi; b) ispitanice nesvesno teže da potisnu ili negiraju postojanje diskriminacije (npr. ne žele sebe da prepoznaju kao „žrtvu“, i dr); c) ispitanice otvoreno negiraju postojanje diskriminacije iako su svesne njenog postojanja (npr. iz straha da će podaci

iz istraživanja dospeti do njihovih pretpostavljenih, što bi eventualno uslovalo konflikte na radu, gubitak posla, i sl). Međutim, iako su sve pretpostavke moguće, podaci ovog istraživanja pre svega argumentuju pretpostavku da veliki broj ispitanica ne prepoznaje pojavu diskriminacije, ne pravi jasnu distinkciju između njenih osnova, manifestacija i efekata usled nedostatka informacija/znanja o ovoj pojavi.

Na osnovu podataka istraživanja, možemo prihvatiti pretpostavke prema kojima postoje različite osnove i forme diskriminacije na radu, a kojima su ispitanice izložene prema njihovom subjektivnom mišljenju. Najčešće se kao osnova diskriminacije prema subjektivnom mišljenju ispitanica pominje: religija i/ili uverenje (pri čemu se pod tim uglavnom podrazumeva pripadnost određenoj političkoj stranci), starost i rodna pripadnost. Ispitanice su, takođe, izložene svim formama diskriminacije koje predstavljaju „napad“ na njihov lični i socijalni status, a kao najčešća forma diskriminacije pominje se degradacija i ponižavanje, iskorištavanje i ismevanje. Iako su navedene forme diskriminacije zastupljene u svim potkategorijama uzorka, one se, prema mišljenju ispitanica, najčešće javljaju u oblasti zdravstva i državnog sektora, što je u skladu sa podacima prema kojima se diskriminacija najviše javlja u navedenim sektorima na uzorku istraživanja. Kao najčešći oblik „štete“ nanete na radu, ispitanice u skladu sa subjektivnim iskustvom navode: unemiravanje i zlostavljanje, kao i onemogućavanje napredovanja i stručnog usavršavanja.

U okviru istraživanja potvrđena je pretpostavka da se rodna diskriminacija javlja na radu kao i prilikom traženja i apliciranja za poslove. Međutim, daleko manji broj ispitanica tvrdi da je izloženo diskriminaciji na osnovu rodne pripadnosti u odnosu na ukupan broj ispitanica u uzorku istraživanja. U prilog tome da se veći deo ispitanica ne smatra rodno diskriminisanim na radu govore podaci da veći broj ispitanica uspeva da pomiri porodične i profesionalne obaveze (iako uz veliki napor - kako naglašava skoro polovina ispitanica iz ukupnog uzorka), većina njih smatra da ima jednak tretman kao i muškarci na radu, kao što veći broj ispitanica ne smatra da ima veću šansu da bude diskriminisano na radu zbog pripadnosti rodu. Ipak, postoje kontradiktorni podaci koji pokazuju da broj rodno diskriminisanih ispitanica nije konzistentan, tj. da varira od pitanja do pitanja. Ovakva situacija može da ukaže na nedostatak znanja i informacija o pojmu rodne diskriminacije i mogućim manifestacijama ove pojave na radu, ali isto tako može da ukaže i na to da one nisu bile iskrene pri davanju odgovora. Činjenica da relativno mali broj ispitanica navodi da je imalo iskustvo rodne diskriminacije na radu takođe nije konzistentna sa podatkom prema kojem se rodna diskriminacija u ukupnom uzorku najčešće navodi kao osnov diskriminacije na radu.

I pored toga što većina ispitanica smatra da ne postoji jednakost plata za isto ili slično radno mesto, pod istim ili sličnim uslovima, nejednakost plata, prema mišljenju većine ispitanica, nije uslovljena rodnim razlikama nego uglavnom pripadnošću ili nepripadnošću određenoj političkoj stranci, stručnošću, obimom aktivnosti, i dr. Analizom podataka o razlikama u plati došlo se takođe i do zaključka da je pojava netransparentnih plata i platnih sistema izuzetno zastupljen fenomen na radnim mestima.

Podaci prikupljeni istraživanjem potvrđuju pretpostavku da se mobing javlja u uzorku istraživanja kao i u svim potkategorijama uzorka prema subjektivnom mišljenju ispitanica. Kao i kod pojave diskriminacije na radu, i mobing se, prema subjektivnom iskustvu ispitanica, češće javlja u sektoru zdravstva i državnom sektoru. Najveći broj ispitanica sa iskustvom mobinga navodi kao dominantan problem: nemogućnost kvalitetne komunikacije u organizaciji, omalovažavanje i ponižavanje, izopštavanje, psihološki pritisak, psihološko maltretiranje, i dr.

Međutim, podaci o broju ispitanica izloženim pojavi mobinga (kao i u slučaju diskriminacije) variraju i nisu konzistentni. Ovakva činjenica svakako može da argumentuje pretpostavku da većina ispitanica ne prepoznaje pojavu diskriminacije i mobinga i da ne ume da napravi razliku između ova dva pojma, njihovih manifestacija i posledica, pre svega usled nedostatka informacija/znanja o ovoj pojavi. Tome u prilog govori i činjenica da pojedine ispitanice kao primere mobinga navode oblike ponašanja koje pod ovaj pojam ne mogu da budu podvedene. Još jedan argument koji govori u prilog nedostatku znanja ispitanica je podatak da većina ispitanica veruje da mober može da bude skoro isključivo pretpostavljena osoba, što svakako ne odgovara realnosti. Prema subjektivnom iskustvu ispitanica, ponašanje koje ima karakteristike mobinga najčešće se manifestuje od strane pretpostavljenih osoba, odnosno (u ukupnom uzorku kao i u svim potkategorijama uzorka) ulogu mobera najčešće ima pretpostavljena žena.

Na osnovu podataka istraživanja, možemo prihvatiti pretpostavku prema kojoj se na radu mogu javiti različite forme mobinga. Prema mišljenju ispitanica, mobing usmeren na socijalnu interakciju i komunikaciju najčešće se pokazuje u sledećim oblicima: davanje nepotpunih informacija, prekidanje razgovora, davanje pogrešnih informacija i skrivanje informacija. Skrivanje informacija, prema mišljenju ispitanica, predstavlja takođe i najčešći oblik napada na kvalitet rada zaposlenog od strane mobera. Pored navedenog, često se u opisu iskustva mobinga pominje: potcenjivanje rada, pretrpavanje zadacima sa nerealnim rokovima izvršenja, kao i zahtevanje da se izvršavaju besmisleni i ponižavajući radni zadaci.

Na osnovu analize prikupljenih podataka, možemo uvažiti pretpostavku da, prema subjektivnom mišljenju ispitanica, postoje efekti izloženosti mobingu na njihovo psihofizičko zdravlje. Skoro polovina ispitanica iz ukupnog uzorka istraživanja smatra da je bila ili jeste izložena nekoj formi mobinga koja šteti zdravlju. U tom kontekstu najčešće se pominje: prisiljavanje na zadatke koji štete zdravlju, pretnje verbalnim nasiljem, odbijanje godišnjih odmora i slobodnih dana, i dr. Podaci pokazuju da skoro polovina ispitanica iz uzorka veruje da su zbog izloženosti mobingu imale psihofizičke smetnje. Takođe, podaci pokazuju da su se zdravstveni problemi usled izloženosti mobingu najčešće javljali u sektoru zdravstva i državnom sektoru, gde je, prema uzorcima istraživanja, pojava diskriminacije i mobinga najizraženija.

U kategoriji ispitanica koje su zbog mobinga imale zdravstvenih problema, najviše njih je navodilo probleme psihološke prirode (anksioznost, depresija, uznemirenost, pad samopouzdanja, i dr), dok je upola manje navodilo fizičke probleme (glavobolja, visok krvni pritisak, umor, i dr). Kao i u prethodnim analizama podataka, i ovde možemo uočiti nedostatak informacija i znanja o pojavi mobinga, odnosno o specifičnijim formama mobinga koje mogu dovesti do narušavanja zdravlja, što argumentuje činjenica da pojedine ispitanice za iskustvo mobinga koje može štetiti zdravlju navode ponašanja koja se ne mogu dovesti u vezu sa nastankom psihofizičkih smetnji, time što za posledicu mobinga koji narušava fizičko zdravlje navode bolesti čija se etiologija ne može pripisati iskustvu mobinga (ili bar ne isključivo). Analiza podataka takođe ukazuje na nedostatak znanja ispitanica o mobingu i njegovim mogućim efektima na psihofizičko zdravlje.

Istraživanjem se potvrđuje pretpostavka da su se ispitanice izložene diskriminaciji i/ili mobingu obraćale za pomoć i zaštitu od ovih štetnih pojava, kao i da se pomoć ostvarivala više u neformalnom nego u formalnom obliku. Međutim, broj ispitanica koje su tražile pomoć bio je značajno manji u odnosu na ukupan broj ispitanica iz uzorka istraživanja. Ovakvoj situaciji je svakako doprinela činjenica da u vreme sprovođenja metodološkog dela istraživanja, tokom 2008. godine, još uvek nisu bili doneti neki od ključnih zakona koji doprinose suzbijanju diskriminacije i mobinga. Ispitanice su se za pomoć neformalno obraćale uglavnom prijateljima, kolegama, psihologu i psihijatru, što je mahom iniciralo dobijanje podrške i utehe, ali ne i suštinske promene u smislu eliminacije diskriminacije i mobinga na radu. U kategoriji ispitanica kod kojih se nešto konkretno promenilo nakon traženja pomoći, doslovno sve su dale otkaz i našle drugi posao. Usled pomenutog, možemo primetiti da su prisutne dve krajnosti u rešavanju problema mobinga i diskriminacije, a to su ili pasivno suočavanje sa problemom mo-

binga kroz traženje podrške i utehe (pri čemu se ništa suštinski ne menja) ili davanje otkaza, što se pokazalo kao jedini efikasan način rešenja problema mobinga na radu u uzorku istraživanja.

Ispitanice koje su tražile pomoć usled izloženosti diskriminaciji i mobingu većinom su smatrale da su zbog toga imale dobar tretman, ali je to najčešće podrazumevalo pasivnost (uz razumevanje i utehu kolega i prijatelja) i trpljenje (mirenje sa datom situacijom). Međutim, traženje pomoći je kod manjeg broja ispitanica izazvalo kontraefekat – prema njihovom subjektivnom iskustvu, doprinelo je pojavi još intenzivnije diskriminacije i mobinga. Evidentno je da većina ispitanica iz ukupnog uzorka ne zna od koga bi mogle da zatraže pomoć u slučaju mobinga (iako je dobar deo njih već bio izložen mobingu), čime se ponovo potvrđuje podatak da ispitanice nemaju dovoljno informacija i znanja o pojavi diskriminacije i mobinga, kao i to da ne poznaju načine kojima se ovi problemi formalno rešavaju. Primetna je opšta zbunjenost, nepostojanje i/ili neprepoznavanje i/ili mešanje pravnih i institucionalnih okvira koji regulišu pojavu diskriminacije.

Najistaknutiji i najrelevantniji rezultat istraživanja svakako je podatak da ispitanice pokazuju izrazito neznanje o pojavi diskriminacije na radu i o mobingu. One često ne umeju da prepoznaju diskriminaciju na radu i/ili mešaju pojmove. Pod diskriminacijom nekad podrazumevaju oblike ponašanja koji se pod taj pojam ne mogu podvesti, često ne znaju kome i kako mogu da se obrate za pomoć, niti su upoznate sa institucionalnim i zakonskim okvirom koji ih štiti od diskriminacije. Usled svega pomenutog, otvoreno je pitanje da li i u kolikoj meri zakon koji štiti od diskriminacije na radu može da zaštiti osobe koje nisu sposobne da prepoznaju ovu štetnu pojavu. Ovakav podatak sugerise da bi bilo relevantno informisati zaposlene o pojmu diskriminacije na radu odnosno doprineti podizanju svesti o mehanizmima zaštite od diskriminacije i mobinga kroz, na primer, određene forme treninga i/ili radionica. Iako je Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu predviđeno da zaposleni budu informisani o pojmu mobinga i osnovnim stavkama zakona, otvoreno je pitanje da li se takvo rešenje dosledno sprovodi u praksi, što može da predstavlja jednu od tema budućeg istraživačkog rada iz oblasti mobinga. Pored toga, imajući u vidu paket novousvojenih zakona koji štite od diskriminacije, bilo bi svakako relevantno da se uporede rezultati istraživanja o diskriminaciji na radu pre i nakon implementacije pomenutog pravnog okvira. Na taj način mogla bi se dobiti jasnija predstava o implementaciji i efikasnosti tri novusvojena zakona u smislu njihovog doprinosa smanjenju i/ili eliminaciji diskriminacije na radu. Rezultati takvog istraživanja mogli bi da predstavljaju dobru polaznu osnovu za kreiranje dodatnih mera i aktivnosti usmerenih na eliminaciju ovih štetnih pojava.



## VI GENERALNI ZAKLJUČCI I PREPORUKE

^

Jedan od osnovnih zaključaka naučnog rada „Politika jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji i Autonomnoj Pokrajini Vojvodini - rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja“ jeste da je položaj žena na tržištu rada u Srbiji i Vojvodini obeležen uslovima otežane i neravnomerne tranzicije društva, visokom stopom nezaposlenosti, siromaštvom i prisustvom diskriminacije. U poređenju sa zemljama EU, Srbija je zemlja sa visokim stepenom rodne nejednakosti na tržištu rada, pri čemu je stepen ekonomske aktivnosti žena daleko manji u odnosu na muškarce, a rodni jaz u platom veoma izražen. Na tržištu rada prisutna je rodna segregacija prema zanimanjima i granama delatnosti, žene se suočavaju sa značajnim preprekama u vertikalnoj pokretljivosti na rukovodeće položaje u preduzećima, retko ulaze u preduzetničke aktivnosti i mahom ne uzimaju učešće u socijalnom dijalogu. Usled nepovoljne situacije na tržištu rada, žene su često prinuđene da prihvataju poslove pod nepovoljnim uslovima i da rade bez zaštite osnovnih radnih prava.

Međutim, iako su podaci o položaju žena na tržištu rada još uvek prilično loši, Srbija je nedavno postigla važan progres u pogledu usvajanja novih i originalnih pravnih rešenja usmerenih na poboljšanje položaja žena na tržištu rada, pre svega usvajanjem Zakona o ravnopravnosti polova kao i drugih antidiskriminacionih po ugledu na međunarodnu praksu i evropske pravne standarde. U tom smislu, pristupilo se relativno nestandardnim pravnim rešenjima (afirmativnim merama, kvotama zaposlenih, teretom dokazivanja na strani poslodavca, i sl) s ciljem da se postignu realne jednakosti polova na tržištu rada. Nova regulativa u domenu rada predstavlja relevantan i nužan osnov postizanja rodne ravnopravnosti, ali ona svakako neće biti dovoljna za postizanje realne jednakosti polova na tržištu rada ukoliko ne bude usledila adekvatna implementacija antidiskriminacionih zakona. S obzirom da se radi o novoj pravnoj regulativi, sistematskim praćenjem relevantnih parametara na tržištu rada kao rezultata novousvojenih zakona mogla bi se steći jasnija slika o njihovoj stvarnoj delotvornosti, što bi ukazalo na efikasnost primene zakona u praksi, kao i na potrebe kreiranja dodatnih mera u cilju eliminacije nejednakosti. Vreme će pokazati da li je naše društvo zrelo za primenu ovakvih rešenja, ali je izvesno da regulativa u domenu rada neće zaživeti bez konzistentne podrške celog društva, pre svega Vlade, socijalnih partnera i nevladinog sektora.



Jedan od dominantnih problema koji se uočava na tržištu rada u Srbiji i APV, koji u velikoj meri utiče na izraženost nejednakosti između muškaraca i žena, jeste postojanje značajnog stepena rodnog jaza u platama i pored postojećeg zakonskog okvira koji štiti od ovakvog vida diskriminacije na radu. Ocenjen jaz u zaradama pokazuje da razlike nisu uzrokovane različitim karakteristikama između žena i muškaraca, već različitim vrednovanjem istih karakteristika. Žene, u proseku, poseduju bolje karakteristike za obavljanje poslova (obrazovanije su), tako da je manja zarada žena u odnosu na muškarce najvećim delom rezultat diskriminacije. Pored postojanja pravnog okvira, EU je uvela čitav niz dodatnih mera koje su se pokazale kao uspešne u smanjanju razlike u platama. Prema pomenutim merama, u cilju smanjenja jaza u platama bilo bi potrebno da se obrati pažnja na stopu zaposlenja, razlike u strukturi budžeta (što su manje varijacije manji je jaz) i na odnos plata između muškaraca i žena. Strateški pristupi ovom problemu mogli bi biti organizovani kroz: politike jednakog plaćanja sa ciljem suzbijanja direktne i indirektno diskriminacije u platama vezano za pripadnost polu; politike jednakih mogućnosti - podršku ženama da zadrže kontinuirane šablone zaposlenja i desegregaciju zaposlenja prema polu; politike koje se odnose na plate, sa ciljem da se smanje nejednakosti u platama i poboljšaju plate na nisko plaćenim poslovima i/ili poslovima na kojima dominiraju žene. Neka od navedenih rešenja EU mogla bi i na nacionalnom nivou da predstavljaju primere dobre prakse i doprinesu smanjenju jaza u platama između muškaraca i žena. Postojanje pravnog okvira koji štiti od nejednakosti takođe mora da bude praćeno adekvatnom implementacijom zakonskih rešenja kroz konstantnu primenu principa monitoringa. Pitanjem nejednakog plaćanja u Srbiji moraju se ozbiljnije pozabaviti ne samo zakonodavci već i sindikati i poslodavci, kako bi se izbegla diskriminacija i socijalna nejednakost građana. Sindikati bi trebalo da pokrenu kampanju preispitivanja postojećih kolektivnih ugovora, pravilnika i ugovora o radu, odnosno platnih sistema u svim delatnostima i preduzećima, a naročito kod manjih poslodavaca. Od velike važnosti je i povećanje transparentnosti visine zarada, što je u skladu sa rezultatima metodološkog dela rada koji ukazuju na postojanje visoke ne-transparentnosti plata, koja je uslovljena diskriminacijom.

U oblasti pravne regulative na nacionalnom nivou, jedan od dominantnih problema zakonskog okvira odnosi se na nedostatak praćenja rodno osetljivih indikatora na tržištu rada, što predstavlja značajnu prepreku za uvid u realno stanje na tržištu rada, evaluaciju efikasnosti zakonskih rešenja, kao i za kreiranje i implementaciju adekvatnijih mera za postizanje ravnopravnosti polova. Iako je Zakonom o ravnopravnosti polova predviđeno da poslodavac vodi evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih, u skladu sa

zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada, pomenuto rešenje nije moguće realizovati, jer način vođenja evidencije u oblasti rada nije rodno senzitivna. Ovakva kontradiktorna rešenja predstavljaju smetnju kvalitetnoj statistici koja bi u značajnoj meri mogla da doprinese ne samo uspostavljanju jednakosti na tržištu rada, nego i borbi protiv diskriminacije. Statistički podaci učinili bi diskriminaciju transparentnijom, što bi stvorilo uslove za njenu lakšu identifikaciju i efikasniju primenu akcija i programa usmerenih na njeno suzbijanje. Zbog svega pomenutog, veoma je važno usvojiti zakone o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja sa obavezom rodnog razvrstavanja podataka. Isto tako, neophodno je uvođenje sistemskog praćenja stanja u pogledu položaja žena na tržištu rada i ravnopravnosti polova, odnosno, uvođenje celovitog i redovnog praćenja stanja zasnovanog na razvijenom sistemu indikatora, kao i unapređenje drugih javnih i administrativnih evidencija.

U Srbiji je trenutno na snazi Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti 2009-2015. kao i Akcioni plan za sprovođenje pomenute Nacionalne strategije 2010-2015, dok je u APV na snazi Pokrajinska strategija u oblasti ravnopravnosti polova. Sva pomenuta strateška dokumenta daju jasan pregled problema u domenu rodne ravnopravnosti uopšte, pa tako i u okviru zaštite ravnopravnosti na tržištu rada i borbe protiv diskriminacije. Strategije su međusobno visoko usklađene i imaju veliki broj podudarnih ciljeva. Ono što je veoma značajno jeste činjenica da je Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti uključena u okvir Nacionalnog programa integracije Srbije u EU (NPI), čime je realizacija njenih ciljeva postala jasno specifikovan deo uslova procesa pridruživanja EU. Ova strategija predstavlja prekretnicu u javnoj politici prema ženama, jer se u njenom sprovođenju prvi put primenjuju sistemske mere, dok se njenim usvajanjem ispunjavaju međunarodne obaveze.

I nacionalna i pokrajinska strategija za rodnu ravnopravnost su visoko konzistentne i usklađene sa ključnim evropskim dokumentima koji daju okvire zaštite ravnopravnosti polova i promovišu jednakost na tržištu rada. Naime, strategije faktički preuzimaju pojedine ciljeve EU ali isto tako formulišu i dodatne ciljeve i mere koje uzimaju u obzir nacionalnu specifičnost problematike rodne ravnopravnosti. Jedan od najvažnijih ciljeva svih pomenutih dokumenata je ostvarivanje jednake ekonomske nezavisnosti i ostvarenje principa jednake zarade za jednak rad i rad jednake vrednosti, dok neke od važnijih aktivnosti uključuju: dopunu odredbi pojedinih zakona (Zakona o radu, Zakona o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu), obuku relevantnih institucija za pravilno

razumevanje politike rodne ravnopravnosti, sprovođenje analize o efektima postojećeg zakonodavstva na položaj žena na tržištu rada, povećanje rodne senzitivnosti zakona, unapređenje usklađivanja karijere i porodice, uzimanje učešća u socijalnom dijalogu, preduzimanje mera za borbu protiv mobinga i diskriminacije, i sl. Ciljevi strategija su sveobuhvatni, precizni, kvalitetno definisani i podudarni sa evropskim rešenjima, te se očekuje da njihova primena i realizacija dâ pozitivan efekat u rešavanju problema rodne nejednakosti koja se javlja na tržištu rada.

U pogledu zapošljavanja, u EU su na snazi dva ključna dokumenta: Strategija Evropa 2020 i Evropska strategija zapošljavanja. Ostvarivanje visokog nivoa zaposlenosti i promocija socijalne kohezije su prioriteti EU Strategije zapošljavanja. Ova strategija sugerise primenu metoda otvorene koordinacije za zemlje članice EU da razmenjuju informacije i zajednički koordinišu nacionalne politike zapošljavanja. Realizacijom strategije doprinosi se većoj zastupljenosti žena na tržištu rada, promovise se rodna jednakost, rodno usmeravanje i preduzimaju konkretne akcije sa ciljem povećanja učešća žena na tržištu rada i smanjenja rodnih razlika pri zapošljavanju i plaćanju.

Nedavno usvojena Nacionalna Strategija zapošljavanja RS 2011-2020, kao i Nacionalni akcioni plan zapošljavanja 2011, visoko koreliraju sa ciljevima pomenutih evropskih dokumenata i u potpunosti su, po prvi put, sa njima usklađeni. Nacionalna strategija zapravo uključuje ciljeve EU u pogledu zapošljavanja, a njenom realizacijom se značajno doprinosi ne samo razvoju unutar zemlje (uspostavljanju veće jednakosti polova na tržištu rada), nego i ubrzanju procesa evropskih integracija. Osnovni cilj ove strategije je da se u Srbiji do 2020. godine uspostavi efikasan, stabilan i održiv trend rasta zaposlenosti i da se politika zapošljavanja, kao i institucije tržišta rada u potpunosti usklade sa tekovinama EU. Osnovne postavke strategije pretpostavljaju sticanje statusa kandidata. Strategija je rodno senzitivna i posebnu pažnju posvećuje poboljšanju položaja žena na tržištu rada.

Sa druge strane, u APV je aktuelan Program za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja ranjivih grupa žena 2009-2011, koji podrazumeva i preduzimanje konkretnih mera sa ciljem poboljšanja ekonomske situacije žena na tržištu rada u APV. Ovaj dokument u kontekstu rešavanja problema na tržištu rada daje precizne preporuke koje su u skladu sa već gore pomenutim dokumentima. Analizom propisa koji se primenjuju u APV, stiče se utisak da su oni usklađeni sa ključnim nacionalnim i evropskim dokumentima, dok se uvidom u informacije o ravnopravnosti polova stvara predstava da je na nivou APV, pravni i institucionalni okvir daleko transparentniji i dostupniji, kao i da je saradnja sa NVO sektorom, ako ne veća i efikasnija, a ono značajno vidljivija.

Pohvalna je činjenica da postoji visoka usaglašenost Nacionalne strategije ravnopravnosti polova sa novom Strategijom zapošljavanja RS. Konzistentnom primenom ovako sveobuhvatno specifikovanih ciljeva i aktivnosti koje nude nove strategije mogla bi se značajno unaprediti situacija na tržištu rada. Međutim, i pored značajnog formalno-pravnog progressa, usvajanja ključnih zakona, strategija i akcionih planova, stiče se utisak da su pojedini zakoni i dokumenti doneti skoro isključivo sa ciljem brzog ispunjavanja uslova pridruživanja EU, a ne sa ciljem adekvatnog i efikasnog rešavanja akumuliranih problema na nacionalnom nivou. Ovakvoj situaciji govori u prilog činjenica da se od brojnih novousvojenih zakona mnogi samo fragmentarno primenjuju, dok se pojedini usvojeni zakoni i strategije uopšte ne implementiraju. Zbog toga je neophodno naglasiti da usvajanje ovako važnih dokumenata usklađenih sa evropskom regulativom samo po sebi faktički ne znači ništa ukoliko oni ne budu praćeni efikasnom implementacijom i monitoringom ostvarenih rezultata, za šta je neophodno postojanje političke volje.

Jedan od važnih zaključaka koji proizilazi iz pravne analize jeste da je u okviru razvoja tržišta rada i postizanja rodne ravnopravnosti važno postojanje koordinacije, saradnje i partnerstva između relevantnih aktera (i to naročito poslodavaca, sindikata i predstavnika vlasti), ali i svih zainteresovanih strana (obrazovne institucije, institucije socijalne zaštite, NVO, i dr) kako bi se omogućilo nesmetano funkcionisanje mehanizama za kreiranje, primenu i praćenje politika ravnopravnosti polova na svim nivoima. Stiče se utisak da se institucionalni okvir rodne ravnopravnosti sporo uspostavlja, a da izgrađeni institucionalni mehanizmi još uvek nemaju adekvatan i dovoljan uticaj na primenu rodne ravnopravnosti, posebno na lokalnom nivou. S tim u vezi, Vlada treba da podstiče dalje osnivanje novih i funkcionalan rad postojećih institucija za rodnu ravnopravnost, na svim nivoima, kao i njihovu međusobnu saradnju i koordinaciju, i da preduzme mere za obezbeđivanje institucionalnih, finansijskih kapaciteta i kapaciteta iz okvira ljudskih resursa za njihovo nesmetano funkcionisanje.

U pogledu zaštite od diskriminacije na radu postignut je velik formalno pravni napredak usvajanjem Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o zaštiti od zlostavljanja na radu. Iako se diskriminacija i mobing formalno sankcionišu, realni rezultati novousvojenih zakona biće vidljivi tek u perspektivi, i to samo ukoliko implementaciju zakona bude pratio adekvatan monitoring. Ono što se na prvi pogled može uočiti jeste to da je Srbija u svoj pravni okvir borbe protiv diskriminacije na radu uključila pozitivna rešenja MOR-a i EU, koja su se pokazala kao efikasna u praksi, te da su naše definicije diskriminacije, uznemiravanja i

mobinga podudarne sa komunitarnim definicijama. Međutim, za razliku od Srbije, EU se pored usvojene regulative protiv uznemiravanja i diskriminacije na radu, bori i odlukama Suda pravde i drugim merama, što svakako doprinosi uspešnijim rezultatima. U Srbiji, u praksi, žene su još uvek žrtve diskriminacije, posebno na tržištu rada, a podaci pokazuju da se ovakvo stanje ne prijavljuje dovoljno često (rezultati metodološkog dela rada takođe potvrđuju ovu činjenicu), te da odgovorne institucije često ne reaguju na odgovarajući način. Zbog svega pomenutog, pored efikasne implementacije zakona koji sankcionišu diskriminaciju na radu, od važnosti može da bude i praćenje posebnih mera i aktivnosti koje MOR i EU primenjuju u cilju eliminacije diskriminacije na radu.

Jedna od najvažnijih obaveza koje je Srbija preuzela na sebe Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju (SSP), a jasnije specifikovala kroz NPI i Akcioni plan za brže sticanje statusa kandidata, jeste usklađivanje zakonodavstva sa pravom EU, što se odnosi i na oblast rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na radu. U tom kontekstu, već je postignut značajan formalni uspeh usvajanjem ključnih zakonskih rešenja. Međutim, usvojeni zakoni i ključna dokumenta moraju biti praćeni adekvatnom implementacijom kako bi bili efikasni u praksi, pri čemu je od velike važnosti i stalno praćenje novih razvojnih trendova u ovoj oblasti. U okviru poboljšanja uslova na tržištu rada, neke obaveze su već ispunjene (npr. usvajanjem Nacionalne strategije zapošljavanja koja je usklađena sa EU strategijom zapošljavanja), mada je preostalo mnogo toga da se uradi u smislu podizanja kapaciteta Nacionalne službe za zapošljavanje, ali i u okviru socijalnog dijaloga, i dr.

Iako Srbija još uvek nije stekla status kandidata za pridruživanje EU, niti je određen datum za početak pregovora, benefiti od samog procesa integracija, osim što je postignut status zemlje potencijalnog kandidata, ogledaju se, između ostalog, i u odobravanju velikih sredstava iz pretpristupnih fondova EU (IPA) za pomoć tranziciji i izgradnji institucija, kao i za prekograničnu saradnju. Dobijanjem zvaničnog statusa kandidata, Srbiji se otvara mogućnost korišćenja IPA fondova i za preostale tri komponente, pri čemu četvrta komponenta - razvoj ljudskih resursa, omogućava bolji pristup zapošljavanju, održivo uključivanje na tržište rada i sprečavanje nezaposlenosti. Ova komponenta, takođe, predviđa i mehanizme za poboljšanje pristupa zapošljavanju i povećanje održivog učešća i napredovanja žena u zapošljavanju, čime se direktno doprinosi uspostavljanju jednakosti na tržištu rada. Razvoj ljudskih resursa u ovom smislu podrazumeva i izdvajanje sredstava za bolju društvenu inkluziju i integraciju ljudi kojima je pristup tržištu rada bio otežan i suprotstavljavanje svim oblicima diskriminacije. Usled pomenutog, možemo zaključiti da proces evropskih integracija može da donese Srbiji

velike benefite ukoliko se u potpunosti iskoristi taj potencijal, za šta je neophodna priprema i obuka kadrova relevantnih institucija kako bi se osposobili za projektno privlačenje sredstava sa ciljem unapređenja jednakosti na tržištu rada.

Ono što se takođe primećuje jeste nedovoljno korišćenje programa Evropske zajednice koji nam stoje na raspolaganju i nude mogućnost korišćenja dodatnih sredstava EU. Iako je Srbija prijavila svoje učešće u programu „Progress“, koji se fokusira na zapošljavanje i socijalnu saradnju, a između ostalog podrazumeva i ugrađivanje principa rodne ravnopravnosti u svaku oblast, postavlja se pitanje zbog čega su rezultati ovog programa nedovoljno transparentni. Ovaj program se sastoji iz pet delova i obuhvata sledeće: zapošljavanje (realizaciju Evropske strategije zapošljavanja), aktivnost socijalne zaštite i inkluzije, unapređenje uslova rada, borbu protiv diskriminacije i rodnu ravnopravnost. Ono što ohrabruje jeste činjenica da se Srbiji, nakon sticanja statusa kandidata, ovim programom otvaraju i brojne druge aktivnosti, ali je u tom smislu važno da se sprovede vidljiva kampanja o mogućnostima korišćenja pomenutih sredstava i da se, unutar Vlade ali i NVO, ojačaju institucionalni kapaciteti za uzimanje učešća na pomenutim tenderima EU.

Sve pomenuto su problemi koje država mora da reši radi sticanja članstva EU. Navedeni primeri ukazuju na to da proces evropeizacije i usklađivanja zakonodavstva sa pravnim tekovinama EU zapravo predstavlja okvir u kome se demokratizuje društvo, promovišu ljudska prava i jednake mogućnosti za sve. Time proces pridruživanja zapravo dobija funkciju katalizatora ključnih reformskih promena u društvu, što treba da dovede do promocije rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti, te poboljšanja položaja žena i muškaraca na tržištu rada. Kandidatura Srbije za članstvo u EU svakako bi nas obavezala na veću rodnu osetljivost u okviru nacionalnih dokumenata vezanih za zapošljavanje i primenu konkretnih mehanizama u ovoj oblasti, međutim, ulazak Srbije u EU ipak je od sekundarnog značaja u odnosu na sprovođenje reformi koje bi celokupno srpsko društvo i pravosuđe trebalo da dovedu do efkasnijeg funkcionisanja. Promene u zakonima i svesti građana i građanki jedini su način da dođe do progressa na terenu, i to mora da bude jasno definisano i odvojeno od bilo kakve političke agende.

Najistaknutiji i najrelevantniji rezultat istraživačkog dela rada svakako je podatak o postojanju izrazitog neznanja o pojavi diskriminacije na radu i o mobingu. Primetno je prisustvo opšte zbnjenosti, nepostojanja i/ili neprepoznavanja i/ili mešanja pravnih i institucionalnih okvira koji regulišu pojavu diskriminacije, zbog čega bi bilo od velike važnosti da se na tržištu



rada sprovedu istraživanja o efikasnosti primene novih antidiskriminacionih zakona koji doprinose smanjenju nejednakosti između polova. Rezultati takvih istraživanja mogli bi da predstavljaju dobru polaznu osnovu za kreiranje dodatnih mera i aktivnosti usmerenih na eliminaciju predrasuda i diskriminacije na radu, odnosno osnovu za promociju rodne ravnopravnosti. Pored toga, od ključnog značaja je i sveobuhvatno informisanje, kako zaposlenih tako i nezaposlenih žena, o njihovim radnim pravima, relevantnim zakonima, kao i o načinima i mehanizmima pomoću kojih mogu da ostvare svoja radna prava.

Na osnovu rezultata rada, možemo da damo neke preporuke sa ciljem smanjenja ili eliminacije diskriminacije u organizaciji. Jedna od strategija usmerena je na visoki menadžment, koji može da odredi direkciju i odnos organizacije prema različitosti i diskriminaciji. U tom smislu, poslodavci moraju da imaju sposobnost da prepoznaju i reaguju na forme diskriminacije u organizaciji, jer upravo oni svojim manirima određuju koja ponašanja su prihvatljiva u organizaciji, a koja ne. Upotrebom sistema menadžmenta koji uključuje eksplicitna očekivanja učinka zaposlenih, jasne standarde, precizne mere, pouzdane i jasne povratne informacije, može se uticati na smanjenje diskriminacije na radu. Shodno tome, od velike važnosti je da se obezbedi i adekvatan sistem komuniciranja u okviru organizacije. Da bi organizacija bila funkcionalna i da bi negovala zdrave radne odnose, neophodno je da zaposleni budu obavešteni o onome što se dešava u organizaciji, kao i da znaju sve što se zbiva u široj ili užoj sredini sa kojom je organizacija povezana. Na ovaj način redukuje se neizvesnost koja doprinosi pojavi diskriminacije.

Intergrupni kontakti, takođe, mogu da smanje pristrasnost i diskriminaciju tako što će dovesti do toga da zaposleni razviju dekategorišujuće reprezentacije i da percipiraju druge u odnosu na njihove jedinstvene kvalitete, umesto u odnosu na njihovu pripadnost određenoj grupi. Zbog toga, kako bi organizacije izbegle pojavu diskriminacije i njene visoke finansijske i proizvodne troškove, one moraju da konstruišu nove identitete za svoje zaposlene, ili barem da pronađu način da brojni identiteti koji se u organizaciji javljaju konstruktivno koegzistiraju.

Imajući u vidu da se trening protiv predrasuda pokazao kao efikasna metoda redukcije stereotipa, predrasuda i diskriminacije, bilo bi svakako korisno da zaposleni budu uključeni u ovakvu vrstu dopunskog obrazovanja/aktivnosti. U okviru treninga, zaposlenima bi se mogle ponuditi informacije iz oblasti psihologije o mehanizmima na kojima počivaju procesi diskriminacije, čime bi moglo da se doprinese eventualnom smanjenju broja predrasuda i stereotipa. Kako postojanje i aktivacija stereotipa dovodi do



lošijeg učinka zaposlenih na radnom zadatku koji je vezan sa stereotipnim uverenjem, redukcijom stereotipa kroz treninge doprinelo bi se ujedno i boljem opštem radnom učinku, pored zdravije radne atmosfere.

Što se tiče rodni predrasuda i stereotipa koji se mogu javiti na radu, treba imati u vidu da većina stereotipa vezanih za zaposlene žene ima negativnu poruku. Ravnomerna distribucija i participacija polova na radu svakako predstavlja način da se diskriminacija predupredi, redukuje ili u potpunosti eliminiše. Brojna istraživanja potvrđuju gledište da rodna kompozicija radnih grupa značajno utiče na socijalnu integraciju žena, njihov učinak, ukupna dostignuća i uspeh na radu. Zbog toga je na nivou oranizacije važno da se osmisle i implementiraju interventne strategije sa ciljem da se isprave negativna uverenja, na primer kroz promene u komunikaciji, organizovanje diskusija na ovu temu, obrazovanje i uvođenje politika rodnog usmeravanja u sve sektore organizacije. S obzirom na to da je diskriminacija prema polu na radu zapravo razvojni fenomen, organizacija može da preduzme određene aktivnosti koje bi doprinele smanjenju i eliminaciji ove štetne pojave kreiranjem partnerstva sa školama, u okviru čega bi mogle da budu organizovane diskusije o uslovima rada, pravičnosti, radu u timovima sa različitostima, kao i o rešavanju konflikata kroz različite kulture. Organizacije mogu da postanu partneri sa obrazovnim i predškolskim institucijama, s ciljem da se razvijaju programi koji uče decu o različitostima u skladu sa njihovim godinama. Organizacije, isto tako, mogu da sarađuju sa ustanovama mentalnog zdravlja kako bi programi savetovanja i psihoterapije postali dostupniji.

Kao neku vrstu preporuke koja direktno proizilazi iz rezultata ovog istraživanja, možemo navesti da posebna pažnja u borbi protiv predrasuda i diskriminacije treba da bude posvećena obrazovanju, jer ono predstavlja jedan od najbitnijih faktora prevencije i smanjenja predrasuda. Količina znanja koje imamo, kontakti sa drugim osobama, kognitivna spremnost za promenu stava, susretanje sa različitim shvatanjima, teorijama i mišljenjima - sve su to elementi obrazovanja koji nam pomažu da uvidimo stavove drugih i razvijemo sposobnost kritičkog mišljenja. Obrazovanjem se može prenositi i ideja kritičkog mišljenja, koje ima pozitivnu ulogu u suočavanju sa pogrešnim uverenjima, i onemogućava formiranje uverenja bez prethodnog uzimanja u obzir svih informacija koje na uverenja mogu uticati. Međutim, pošto je nemoguće uticati na svaku pojedinačnu osobu u procesu obrazovanja, promena sadržaja obrazovanja i načina prezentovanja sadržaja vezanih za odnose među grupama predstavlja zadatak za institucije koje utiču na kreiranje sadržaja socijalizacije.

Pored obrazovanja, upotreba socijalnih normi ima važnu ulogu u redukciji

i eliminaciji predrasuda i diskriminacije. Jaka ekspresija socijalnih normi, neopravdanje predrasuda u svim njihovim varijacijama, implementacija zakona, efikasnost sudskih procesa i dosledno sankcionisanje štetnih socijalnih pojava na radu, predstavljaju najverovatnije jedan od najboljih načina da se redukuje ili eliminiše diskriminacija na radu. S obzirom na to da je naučno potvrđeno da određene lične karakteristike koreliraju sa potencijalom osobe da diskriminiše, od apsolutne je važnosti da postoji jak normativni okvir i zakon koji zabranjuje sve oblike diskriminacije na radu. Imajući u vidu činjenicu da su stereotipi i predrasude izuzetno otporni na promene, velika je verovatnoća da ih nećemo otkloniti lako, ali će jasan zakonski okvir svakako uticati na to da se spreči njihova eksplicitna manifestacija. Na kraju, važno je napomenuti da dalja naučna istraživanja doprinose kreiranju specifičnijih i efikasnijih mera za suzbijanje diskriminacije na radu, te da je važno potencirati naučne radove koji će se baviti antecedentima i posledicama rodne diskriminacije, s obzirom na to da su ovakva naučna istraživanja, naročito longitudinalnog tipa, izuzetno retka.

## VII LITERATURA

^

- Abrams, Dominic and Hogg Michael. "Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination." *European Journal of Social Psychology* 18 (1988): 317-334.
- Adorno, Theodor W. et al. *The Authoritarian Personality*. New York: Harper and Row, 1950.
- Alport, Gordon. „The nature of prejudice.“ In *Stereotypes and prejudice*. Edited by Charles Stangor. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- Aronson, Elliot et al. *The jigsaw classroom*. Beverly Hills: SAGE, 1978.
- Asmare, Yohannes. *Gender-Based Stereotypes and Discrimination on Women Employees - A Social Psychological Approach*. Berlin: VDM Verlag Dr. Muller GmbH&Co.KG, 2010.
- Babović, Marija. *Položaj žene na tržištu rada*. Beograd: Vlada RS, Savet za ravnopravnost polova i UNDP, 2007.
- Baltazarević, Vesna. *Hoću da znam šta je mobing*. Beograd: Ambasadori životne sredine, 2007.
- Bandura, Albert and Bussey, Kay. "Social cognitive theory of gender development and differentiation." *Psychological Review* 106 (1999): 676-713.
- Beker, Kosana. „Fenomen višestruke diskriminacije - kako do ravnopravnosti i jednakosti.“ Iza-brani eseji sa javnog konkursa - zaštita ravnopravnosti i promovisanje jednakosti građana. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj, 2010.
- Beogradski centar za ljudska prava. *Ljudska prava u SCG 2005*. Beograd: Dosije, 2006.
- Bernardin Jonh H. et al. „Effective performance management: A focus on precision, customers, and situational constraints.“ In *Performance appraisal: State of the art in practice*. Edited by James Smither. San Francisco: Jossey Bass, 1998.
- Biro Mikloš and Milin Petar. "Traumatic experience and the process of reconciliation." *Psihologija* 38 (2) (2005): 133-148.
- Biro, Mikloš, Novović, Zdenka i Tovilović, Snežana. „Kognitivno funkcionisanje edukativno za-puštene dece predškolskog uzrasta.“ *Psihologija* 39 (2) (2006): 183-206.
- Bordens, Kenneth S. and Horowitz, Irwin A. *Social Psychology - third edition*. USA: Freeload Press, 2008.
- Brown, Rupert. *Group processes*. Oxford: Blackwell Publishing, 2004.
- Brown, Ryan P. and Josephs, Robert A. „A burden of proof: Stereotype relevance and gener-differences in math performance.“ *Journal of personality and social psychology* 76 (1999): 246-257.
- Bruner, Jerome. "On perceptual rediness." *Psychological Review* 64 (1957): 123-152.
- Buttler, Judith. *Gender trouble - Feminism and the subversion of identity*. New York, Routledge, 1999.
- Christopher, Karen. „Family Friendly Europe.“ *The American Prospect Magazine* (2002). [http://www.thirdworldtraveler.com/Europe/Family\\_Friendly.html/](http://www.thirdworldtraveler.com/Europe/Family_Friendly.html/).
- Cleveland, Jeanette and Barnes-Farrell, Janet. „Gender discrimination in organization.“ In *Discrimination at work- the psychological and organizational bases*. Edited by Robert Dipboye, Adrienne Colella. London, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlabum Ass. Publishers, 2005.
- Čolić, Borislav. „Zabrana diskriminacije, zlostavljanja na radu i zaštita zaposlenih.“ U *Ostvarenje i zaštita socijalnih prava- Zbornik radova sa savetovanja pravnika*. Ur. B. Šunderic, B. Lubarda, P. Jovanović. Beograd: Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, 2010.
- Darity, William A. „Employment Discrimination, Seregation and health.“ *American Journal of Public Health* 93 (2003): 226-231.
- Davenport, Noa Z. and Schwartz, Ruth D. and Elliot, Gail P., *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*. Iowa: Civil Society Publishing, 1999.

- DeLaat, Jacqueline. *Gender in the Workplace - A case study approach*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications, 2007.
- Dokmanović, Mirjana. „Globalizacija i razvoj zasnovan na ljudskim pravima sa rodne perspektive.“ Univerzitet u Novom Sadu, Asocijacija centara za interdisciplinarne i multidisciplinarne studije i istraživanja, 2007.
- Dovidio, John F. and Hebl, Michael. „Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors.“ In *Discrimination at work- the psychological and organizational bases*. Edited by Robert L. Dipboye and Adrienne Colella. London, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Publishers, 2005.
- Dovidio, John F. and Gaertner, Samuel L. „Understanding contemporary racism: Causes, consequences, challenges.“ *Journal of Social Issues* 61 (1997): 615-639.
- Duckitt, John. *The Social Psychology of Prejudice*. London: Greenwood, 1994.
- Duckitt, John. „Prejudice and intergroup hostility.“ In *Political Psychology*. Edited by David Sears, Leonie Huddy, Rober Jervis. Oxford: University Press, 2003.
- Dunn, Susan. „What is going on with mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally.“ *WebProNews* (2003). <http://www.webpronews.com>.
- Eagly, Alice and Steffen, Valery. „Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles.“ In *Stereotypes and Prejudice*. Edited by Charles Stangor. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- Ellis, Evelyn. *EU Antidiscrimination Law*. Oxford, EC Law Library, 2005.
- Ekehammar, Bo et al. „The relation between personality and prejudice: Big five personality, Social dominance orientation, or Right-wing authoritarianism?“ *European Journal of Personality* 18 (2004):463-482.
- European Agency for safety and Health at Work. *Working on Stress - Prevention of Psychosocial Risks and Stress at Work in Practice*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community, 2002.
- European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Opportunities. *European Handbook on Equality Data*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2007.
- European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2006.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Violence, Bullying and Harassment at the Workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- Fabian, Zoltan and Fleck, Zoltan. „Authoritarianism, socio-demographic variables and socialization in the explanation of prejudiced attitudes: Antisemitism and anti-Gipsy attitudes in Hungary.“ In *Authoritarianism and prejudice- Central European Perspective*. Edited by Z. Enyedi, F. Fros. Budapest: Osiris, 1999.
- Fein, Steven and Spencer, Steven. „Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others.“ In *Stereotypes and prejudice*. Edited by Charles Stangor. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- Fiske, Susan. „Stereotyping, prejudices and discrimination.“ In *The Handbook of Social Psychology*. Edited by Daniel Gilbert, Susan Fiske, Gardner Lindzey. New York: McGraw-Hill, 1998.
- Freedman, Sandra, *Discrimination law*. New York, Oxford University Press, 2002.
- Gelfaand, Michele et al. Discrimination in organizations: an organizational level systems perspective. In *Discrimination at work- the psychological and organizational bases*. London, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Publishers, 2005.
- Glick, Peter et al. „Beyond prejudice as simple antipathy: hostile and benevolent sexism across cultures.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 79 (2000): 763-775.
- Glick, Peter and Fiske, Susan. „The ambivalence towards men inventory: differentiating hostile and benevolent beliefs about men.“ *Psychology of Women Quarterly* 23 (1999): 519-536.

- Gregory, R.F., *Women and Workplace Discrimination - Overcoming Barriers to Gender Equality*. New Brunswick, New Jersey, London: Rutgers University Press, 2003.
- Hartig, Kate and Frosch, Jeannene. „The Workplace Mobbing Syndrom - The Scilent and Unseen Occupational Hazard.“ Paper presented at the National Conference on Women and Industrial Relations. Griffith University: Brisbane, 2006.
- Haslam, Alexander S. and Willson, Angeline. “In what sense are prejudicial beliefs personal? The importance of an in-group’s shared stereotypes.” *British Journal of Social Psychology* 39 (2000): 45-63.
- Heilman, Madeline E. et al. „Presumed incompetent? Stigmatization and affirmative action efforts“ *Journal of Applied Psychology* 77 (1992): 536-544.
- Ilgel, Daniel R. and Youtz, Margaret A. „Factors affecting evaluation and development of minorities in organizations.“ *Research in Personnel and Human Resource Management* 4 (1986): 307-337.
- International Labour Organization. *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*. Geneva: ILO, 2010.
- Interantional Labour Organization. *Standards - A Workers Education Manual*. Third Edition. Geneva: ILO, 1990.
- International labour Organization. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Geneva: ILO, 2002.
- International labour Organization. *Glossary of labour Law and Industrial Relations*. Geneva: ILO, 2005.
- International Labour Organization. *Global Employment Trends Brief*. Geneva: ILO, 2006.
- International Labour Organization. *Global Employment Trends for Women*. Geneva: ILO, 2007.
- International Labour Organization. *Equality at Work-Tackling the Challenges*. Global Report under the Follow up to the ILO Declaration on Fundamental Priciples and Rights at Work, Report I (B). International labour Conference: Geneva, 2007.
- International Labour Organization. *Time for equality at work*. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B). International Labour Conference: Geneva, 2003.
- International Labour Organization. „Gender Equality in the World of Work.“ ILO Electronic Newsletter 4 (2003). <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender>.
- Lenhart, Sharyn Ann. *Clinical aspects of sexual harassment and gender discrimination - psychological consequences and treatment interventions*. USA: Brunner-Routledge, 2004.
- Jašarević, Senad. „Odredbe o radu u zakonu o ravnopravnosti polova i međunarodni standardi.“ *U Ostvarivanje i zaštita socijalnih prava- Zbornik radova sa savetovanja pravnika*. Ur. B. Šunderić, B. Lubarda, P. Jovanović. Beograd: Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, 2010.
- Jašarević, Senad. „Jednakost zaposlenih prema polu u dokumentima i praksi EU.“ *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2 (2006): 359-378.
- Jašarević, Senad. „Zaštita jednakosti zaposlenih u dokumentima EU i Srbije.“ *Radno i socijalno pravo* 1-6, (2006): 171-191.
- Jašarević, Senad. *Pregled zakonskih okvira za ravnopravnost polova u oblasti rada*. Beograd: Vlada RS, Savet za ravnopravnost polova, UNDP, 2007.
- Jašarević, Senad. „Ravnopravnost polova u oblasti rada - neki bitni aspekti u dokumentima MOR, EU i Srbije.“ *Pravni život* 12 (2007): 779-792.
- Kaiser, Cheryl R. and Miller, Carol T. „A stress and coping perspective on confronting sexism.“ *Psychology of Women Quarterly* 28 (2004): 168-178.
- Karamessini, Maria and Ioakimoglou, Elias. „Wage Discrimination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economic Analysis and Decomposition.“ *Feminist Economics Journal* 13 (2006): 33-66.
- Kartag-Odri, Agneš. „Jednakost i ravnopravnost kao evopske vrednosti.“ *Pravni život* 12 (2005): 777-791.

- Kawakami, Kerry et al. "Just say no to stereotyping: Effects of training in negation of stereotypic associations on stereotype activation." *Journal of Personality and Social Psychology* 78 (2000): 871-888.
- Kelly H. H. „The worm-cold variable in first impressions of persons.“ *Journal of Personality* 18 (1950): 431-439.
- Kešić, Biljana. „Žensko građanstvo i spolni ugovor: koncepti i opreke.“ *Patchwork* 1512-9241, 2 (2005): 3-4, 5-13.
- Knežević, Jasmina. „Strategija zapošljavanja u EU.“ U *EU i rodna ravnopravnost*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2005.
- Koić, Elvira et al. „Mobing.“ *Rad i sigurnost* 7 (2003): 1-19.
- Kolin, Marija. *Rodne nejednakosti na tržištu rada u RS i podsticaji evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji, 2009.
- Kostelić-Martić, Andreja. *Mobing - psihičko maltretiranje na radnom mestu*. Zagreb: Školska knjiga, 2005.
- Lenhart, Sharyn Ann. *Clinical aspects of sexual harassment and gender discrimination - psychological consequences and treatment interventions*. USA: Brunner-Routledge, 2004.
- Lubarda, Branko A. *Evropsko radno pravo*. Podgorica: CID, 2004.
- Lukić, M. *Rodna analiza zakona u oblasti socijalne politike Srbije*. Beograd: Vlada RS, Savet za ravnopravnost polova i UNDP, 2006.
- Lubarda, Branko. „Ostvarivanje i zaštita socijalnih prava.“ U *Ostvarivanje i zaštita socijalnih prava - Zbornik radova sa savetovanja pravnika*. Ur. B. Šunderić, B. Lubarda, P. Jovanović. Beograd: Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, 2010.
- Martin P. and Harkreader S. „Multiple gender contexts and employee rewards.“ *Work and Occupations* 20 (1993): 296-336.
- Međunarodna organizacija rada. *Smernice o radnom zakonodavstvu*. Ženeva: ILO, 2011.
- Meloen, Jos et al. "Authoritarianism and democracy: Evidence from twelve countries world wide." In *From subject to citizen*. Edited by Gyorgy Cspeli et al. Budapest: Hungarian Center for political education, 1994.
- Mihić, Vladimir. „Korelati i determinante etničkih predrasuda, polnih predrasuda i predrasuda prema starima kod stanovnika Vojvodine.“ Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet, Odsek za psihologiju, 2010.
- Mihić, Vladimir. „Izloženost i korelati rodni predrasuda kod stanovnika Vojvodine.“ *Primenjena psihologija* 4 (2010): 307-321.
- Miller, Norman. „Personalization and the promise of contact theory.“ *Journal of Social Issues* 58 (2002): 387-410.
- Öke, Kemal and Yüçetürk, Elif. „Mobbing and Bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey.“ *SEER SouthEast Europe for Labour and Social Affairs* 2 (2005): 65-70.
- Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju u Evropi (OEBS). *Rodna ravnopravnost*. Beograd: OEBS, 2001.
- Organizacija za evropsku bezbednosti i saradnju u Evropi (OEBS). *Jednake mogućnosti*. Beograd: OEBS, 2004.
- Organizacija za evropsku bezbednosti i saradnju u Evropi (OEBS) i Savet za ravnopravnost polova Republike Srbije. *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti - od ideje do prakse*. Beograd: Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije, 2007.
- Pajvančić, Marijana. *Pravni okvir ravnopravnosti polova*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2008.
- Pajvančić, Marjana i Petrušić, Nevena i Jašarević, Senad. *Komentar Zakona o ravnopravnosti polova*. Beograd: UG Centar modernih veština, 2010.
- Pajvančić, Ana. „Socijalno uključivanje kao deo socijalne politike EU.“ U *Evropska unija i rodna ravnopravnost*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2005.
- Perišić-Pavlović, Nataša. *Diskriminacija žena na radnom mestu*. Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike, Uprava za rodnu ravnopravnost, 2009.



- Peters, Anne. „*The Many Meaning of Equality and Positive Action in Favour of Women under European Community Law - A Conceptual Analysis*.“ *European Law Journal* 2 (1996): 177.
- Pincus, Fred. „Discrimination comes in many forms: Individual, Institutional and Structural.“ In *Readings for Diversity and Social Justice*. Edited by Maurianne Adams et al. New York: Routledge, 2000.
- Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova. *Ka politički rodno budžetiranja u Vojvodini*. Novi Sad: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, 2009.
- Popadić, Dragan i Biro, Mikloš. „Autostereotipi i heterostereotipi Srba u Srbiji.“ *Nova srpska politička misao* 6 (1999):89-109.
- Ranftl, Edeltraud. *Equal pay for equal work and work of equal value. Guide to legal provisions governing equal pay and non-discriminatory job evaluation*. Vienna: Federal Ministry of Health and Women, 2006.
- Rinc-Urošević, Andreja. „Uticaj polnih stereotipa na vaspitanje i obrazovanje.“ *Pedagogija* 61 (2006): 320-330.
- Riordan Christine et al. „Relational demography within groups: Through the lens of discrimination.“ In *Discrimination at work - the psychological and organizational bases*. London, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Publishers, 2005.
- Rot, Nikola. *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, 2006.
- Rot, Nikola. *Psihologija grupa*. Beograd: Zavod za udžbenike, 2010.
- Rudman, Laurie A. „Selfpromotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (1998): 629-645.
- Sherif, Muzafer et al. *Intergroup conflict and coopeation: The robbers cave experiment*. Norman: University of Oklahoma book exchange, 1961.
- Stangor, Charles and Shaller, Mark. „Stereotypes as individual and collective representations.“ In *Stereotypes and prejudices*. Edited by Charles Stangor. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- Tajfel, Henri and Forgas, Joseph. „Social categorization: cognitions values and groups.“ In *Stereotypes and prejudice*. Edited by Charles Stangor. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- Tajfel, Henri and Turner, John. „The social identity theory of intergroup behavior.“ In *Political Psychology*. Edited by John Jost, Jim Sidanius. Hove: Psychology Press, 2004.
- Thomas ,Kecia and Chrobot-Mason, Donna. „Group level explanations of workplace discrimination.“ In *Discrimination at work - the psychological and organizational bases*. London, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Publishers, 2005.
- Turner, John C. et al. *Rediscovering the social group: A Self-categorization theory*. Oxford: Blackwell, 1987.
- Turner, John. „Some current issues in research on social identity and self-categorization theories.“ In *Social identity: Context, commitment, content*. Edited by Naomi Ellmers et al. Oxford: Blackwell, 1999.
- Šijački, Vesna. „Strategije rodne ravnopravnosti u EU.“ U *EU i rodna ravnopravnost*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2005.
- Šunderić, Borivoje. *Pravo međunarodne organizacije rada*. Beograd: Pravni fakultet, 2002.
- Vuković, Drenka. „Mobing na radnom mestu“ *Temida* 4 (2006): 3-10.





ZAVOD ZA  
RAVNOPRAVNOST  
POLOVA

## O ZAVODU ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA

Zavod za ravnopravnost polova je pokrajinska ustanova osnovana 2004. godine Odlukom Skupštine AP Vojvodine. Osnivanjem Zavoda i donošenjem Deklaracije i Odluke o ravnopravnosti polova zaokružen je sistem institucionalnih mehanizama na pokrajinskom nivou i utemeljen je pravni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na teritoriji Vojvodine u oblastima koje su u nadležnosti Pokrajine.

Zavod je osnovan kao stručno telo u cilju promovisanja koncepta rodne ravnopravnosti i izrade preporuka za integraciju rodne perspektive u sve politike, mere, akcije i programe koje pokrajinska vlada donosi i sprovodi.

Delokrug rada Zavoda obuhvata istraživačke programe i projekte u cilju stvaranja baza preciznih i aktuelnih podataka o položaju žena kao osnova za izradu preporuka za poboljšanje položaja žena; edukativne programe u cilju povećanja nivoa znanja o značaju rodne ravnopravnosti i potrebi ugrađivanja rodne perspektive u sve društvene sfere života, kao i promociju koncepta rodne ravnopravnosti na teritoriji AP Vojvodine i pružanje podrške lokalnim samoupravama u sprovođenju politike jednakih mogućnosti.

U okviru izdavačke delatnosti Zavod za ravnopravnost polova pokrenuo je ediciju „Roza Luksemburg“ koja je posvećena doktorskim i master radovima na temu rodne ravnopravnosti sa ciljem da predstavi i afirmiše stručnjake i stručnjakinje koji se bave rodnim politikama.

U okviru ove edicije do sada su objavljena četiri rada:

- Mirjana Dokmanović, Globalizacija i razvoj zasnovan na ljudskim pravima iz rodne perspektive, 2012.
- Gordana Stojaković, Rodna perspektiva u novinama antifašističkog fronta žena 1945- 1953, 2012.
- Ksenija Kričković Pele, Vantelesna oplodnja: rodne i društvene kontroverze“, 2014.
- Marina Ileš, Terminologija rodne ravnopravnosti u engleskom, srpskom i mađarskom jeziku – uporedna kritička analiza, 2014.

Sve publikacije dostupne su na [www.ravnopravnost.org.rs](http://www.ravnopravnost.org.rs)



## O CENTRU ZA ZA EVROPSKE STUDIJE I ISTRAŽIVANJA - (CAESAR)

Univerzitet u Novom Sadu osnovao je Centar za evropske studije i istraživanja (CAESAR) u okviru Asocijacije centara za interdisciplinarnu i multidisciplinarnu studije (ACIMSI) u martu 2003. godine, u cilju afirmisanja multidisciplinarnih oblasti evropskih studija, a samim tim i svih aspekata evropske integracije, civilizacije i kulture.

Centar za evropske studije i istraživanja (CAESAR) već godinama realizuje studijski program Master akademskih studija „Evropske studije“. Prva generacija studenata upisana je na dvogodišnje magistarske „Evropske studije“ na engleskom jeziku 2005/2006. godine po starom Zakonu o univerzitetu. Studije su trajale 4 semestra i uključivale su sledeće obavezne module: Politika EU, Ekonomija EU, Institucije i pravo EU i Metodologija naučnog istraživanja. U obaveznu nastavu bile su uključene i dvosemestralne specijalizovane studije iz jednog stranog jezika, pored engleskog. Studije su interdisciplinarnog tipa tako da su obuhvatale više različitih naučnih oblasti i u okviru izbornih predmeta.

Nosioci modula bili su profesori Univerziteta u Novom Sadu, Univerziteta u Beogradu, Univerziteta u Minsteru (Nemačka), Univerziteta u Notingham-Trentu (Velika Britanija) i Babeš-Bolai Univerziteta u Klužu (Rumunija). Rukovoditeljka i osnivačica studija bila je prof. dr Fuada Stanković.

Trenutno se u okviru Asocijacije centara za interdisciplinarnu i multidisciplinarnu studije (ACIMSI) i Centra za evropske studije i istraživanja (CAESAR) na Univerzitetu u Novom Sadu realizuje Master studijskog programa „Evropske studije“, kao i studentski program Master akademskih studija „Pravo evropskih integracija“. Pomenuti master program „Evropske studije“ razvijen je u okviru Tempus projekta i realizuje se u saradnji sa Univerzitetom u Nišu, Univerzitetom Sofia Antipolis u Nici (Francuska) i Univerzitetom u Frajbergu (Nemačka).