

RODNA RAVNOPRAVNOST I DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA

Novembar 2015, T.Jakovljević



Ravnopravnost polova podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom Republike Srbije i zakonima, i svi su dužni da je poštuju.

Jemči se ravnopravnost polova, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom i zakonima.

(Zakon o ravnopravnosti polova, 2009)





Pregled zakonske regulative:

Zakon o ravnopravnosti polova, 2009

Zakon o radu, 2014

Ustav RS, 2006

Krivični zakonik

Zakon o zabrani diskriminacije, 2009

Zakon o EU

Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije, Vlada RS, 2013-2018

Institucije:

Poverenik za zaštitu od diskriminacije (nezavisni državni organ) 

Zaštitnik građana

Kancelarija za ljudska i manjinska prava

Nevladin sektor: Koalicija protiv diskriminacije: Centar za unapređivanje pravnih studija, Sivil rajt difenders (Civil Rights Defenders), Labris - organizacija za lezbejska ljudska prava, Mreža odbora za ljudska prava (ĆRIS network), Udruženje studenata sa hendikepom, Gejten LGBT (Gayten LGBT), Praksis (PRAXIS) i Regionalni centar za manjine.



Diskriminacija je neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema osobi ili grupi na otvoren ili prikriven način na osnovu stvarnih ili pretpostavljenih ličnih svojstava. To uključuje nedopušteno i neopravdano razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva, odnosno postupanja kojima se krši princip ravnopravnosti ili prava i slobode pojedinaca.

Neposredna diskriminacija, jeste svako postupanje koje lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum 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.



Ključni problemi u ostvarivanju i zaštiti od diskriminacije:

Diskriminacija na osnovu nacionalne pripadnosti: najizraženija diskriminacija prema Romima, oblast obrazovanja, zapošljavanja, zdravstvene zaštite i stanovanja

Diskriminacija u oblasti rada: neravnopravne mogućnosti za napredovanje, nejednaka zarada, žene na radu diskriminisane su zbog svog pola i stereotipne rodne uloge koja se ženama pripisuje, seksualno uznemiravanje

Diskriminacija na osnovu invaliditeta: visok stepen nezaposlenosti, nizak stepen obrazovanja, siromaštvo, politička nezastupljenost, nasilje nad ženama sa invaliditetom, rizik od institucionalizacije

Diskriminacija izbeglica, raseljenih lica, migranata i tražilaca azila

Diskriminacija osoba sa HIV: izloženi diskriminaciji ili stigmatizaciji u svim sferama od tretmana u zdravstvenim ustanovama, reakcija okoline..do sfere rada i zapošljavanja

Diskriminacija na osnovu starosnog doba: osobe starije od 50 godina (26% nezaposlenih)

Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije: pretnje, govor mržnje i otvoreno nasilje prema osobama LGBT populacije



Diskriminacija u oblasti rada?

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, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

(Zakon o radu, 2014)



Šta je suština diskriminacije?

Suština diskriminacije je u nejednakom postupanju prema jednakima, i u jednakom postupanju prema nejednakima.

Kako se ona vrši?

Nekom licu se zbog ličnog svojstva, uskraćuje pravo koje je drugima dostupno, ili mu se neko pravo ograničava, a drugima se priznaje u punom obimu.

- u oglasu za posao, koji uspešno može da obavlja svako ko je radno sposoban, traži lice do 30g starosti, čime se isključuju sva lica starija od 30 godina (isto važi i za zahteve po pitanju pola)
- Poslodavac objavi oglas u kojem navede da zapošljava samo Srbe, donese Pravilnik kojim propiše da zaposleni muškarci koji su u braku imaju 10% veću platu
- Poslodavac rasporedi zaposlenu na niže radno mesto posle povratka sa porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta
- u pogledu napredovanja: ... „Za šefa odeljenja postavljen je muškarac iako sam ja imala veće kvalifikacije. Direktor više voli da je šef muškarac jer zna da će on manje izostajati s posla zbog brige o porodici i deci”
- Poslodavac kaže zaposlenom da ga neće poslati na obuku za rad na novoj mašini jer je suviše star da nauči nove veštine



- Poslodavac objavi da neće zapošljavati pripadnike nacionalnih manjina
- Poslodavac objavi da je otpremnina za odlazak u penziju za muškarce 300Eur po godini radnog staža, a za žene 200Eur
- Poslodavac objavi oglas za posao kojim se, kao uslov, postavlja položen vozački ispit (vozačka dozvola), iako za obavljanje tog posla to nije neophodno
- Poslodavac zahteva da svi kandidati za posao budu testirani kako bi se utvrdila njihova fizička snaga i izdržljivost, iako se radi o poslu za čije uspešno obavljanje fizička snaga nije od odlučujućeg značaja
- Direktor firme uveo je godišnje ocenjivanje zaposlenih kao uslov za promociju na više radno mesto s tim što je naložio da se ocenjuju samo zaposleni koji su u prethodnoj godini radili duže od šest meseci



Pravila i kriterijumi koja važe za sve ne moraju biti diskriminatorna, naročito u slučaju kada postoji razumno i objektivno opravdanje, zakoniti cilj i primerena sredstva za postizanje tog cilja.



Kako se procenjuje zakonitost cilja i primerenost sredstava za postizanje tog cilja?

Direktor firme je Odlukom zabranio nišenje bilo kakvog nakita na radnom mestu. Ovo može biti primer neposredne diskriminacije za one koji žele da nose verske simbole na pr. U zavisnosti od cilja koji je Direktor želeo postići, utvrđuje se da li je zabrana nužna. Ako se radi o firmi za proizvodnju metala, zabrana nošenja bi bila opravdana zbog garancije bezbednosti zaposlenih i sama zabrana se ocenjuje kao nužna i zasnovana na propisima bezbednosti na radu. Ako se radi o turističkoj agenciji gde se obavljaju administrativni poslovi, priroda poslova i uslovi rada su takvi da ovakva zabrana nema objektivno i razumno opravdanje.

Uzroci?

Predrasude, Stereotipi, Rasizam, Seksizam, Ejdžizam, Homofobija, Ksenofobija

Posebne (afirmativne) mere

- Propisano zapošljavanje osoba sa invaliditetom i uvođenje posebnih subvencija
- Poslodavac utvrđuje politiku i procedure koje propisuju jednaka prava na napredovanje u poslu, zaradu, stručno osposobljavanje bez obzira lična svojstva već samo po osnovu rezultata i zalaganja na poslu, i propisuje određene pogodnosti za zaposlene, i priprema godišnji izveštaj o strukturi pola i njihovom učešću



Center for Career Development

by LINKgroup

HVALA NA PAŽNJI