



**Vodič kroz društvenu odgovornost  
preduzeća prema zaposlenim ženama,  
ženama na tržištu i ženama u zajednici**

**IZDAVAČ:**

Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO)

Dalmatinska 78, 81000 Podgorica

Tel/Fax: +382 20 219 120, 219 121, 219 122, 219 123

E-mail: crnvo@crnvo.me

[www.crnvo.me](http://www.crnvo.me)

**NAZIV PUBLIKACIJE:**

Vodič kroz društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici

**ZA IZDAVAČA:**

Ana Novaković

**AUTORKE PUBLIKACIJE:**

Doc.dr Mirjana Kuljak, *Ekonomski fakultet Univerziteta Crne Gore*

Dr Vesna Simović, *Pravni fakultet Univerziteta Crne Gore*

Branka Vlahović, *Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti, Ministarstvo pravde i ljudskih prava Crne Gore*

Zvezdana Oluić, *Unija poslodavaca Crne Gore*

Marina Vuković, *Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO)*

**PREPRESS I ŠTAMPA:**

Studio MOUSE

**TIRAŽ:**

200 primjeraka

**Podgorica, jul 2012**

Ova publikacija je objavljena uz podršku Agencije UN za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women), u okviru projekta „Unaprjeđenje ekonomskih i socijalnih prava žena u Srbiji i u Crnoj Gori“. Projekat se sprovodi uz finansijsku podršku Vlade Kraljevine Norveške.

Stavovi izraženi u publikaciji pripadaju isključivo autorkama, te ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Ujedinjenih nacija ili bilo koje druge organizacije pod okriljem UN-a.



# Sadržaj

UVOD.....	7
1. Osnove rodne ravnopravnosti .....	11
1.1. Šta je rodna ravnopravnost? .....	11
1.2. Kratak osvrt na najznačajnije međunarodne akte u oblasti rodne ravnopravnosti .....	12
2. Uvod u društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici.....	17
2.1.Šta je društvena odgovornost preduzeća.....	17
2.2.Zašto biti društveno odgovoran u poslovanju.....	19
2.3. Društvena odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici .....	22
2.3.1. Bolje finansijske performanse i konkurentnost.....	22
2.3.2. Unaprijeđeno regrutovanje i zadržavanje talenata .....	23
2.4. O Principima osnaživanja žena UN (engl.UN Women Empowerment Principles) .....	23
3. Položaj žena u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa u Crnoj Gori.....	26
3.1 Pojam i oblici neželjenih ponašanja u radnom odnosu.....	26
3.2 Osvrt na zaštitu od diskriminacije i druge oblike zaštite i ostvarivanja jednakih mogućnosti po Zakonu o rodnoj ravnopravnosti .....	30
3.3 Posebna zaštita žena u radnom odnosu .....	33
3.4. Zaštita žena s obzirom na fizičke osobine .....	33
3.5. Zaštita žena s obzirom na funkciju materinstva .....	35
3.5.1. Zaštita žena u postupku zasnivanja radnog odnosa .....	35
3.5.2. Zaštita žena u toku trajanja radnog odnosa .....	37
3.6. Zaštita prava žena iz radnog odnosa.....	42

4. Društveno odgovorne aktivnosti koje preduzeća trebaju/mogu realizovati prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu rada i ženama u zajednici .....	48
Princip 1: Obezbijediti najvišu lidersku podršku rodnoj ravnopravnosti1 .....	48
Princip 2: Tretirati jednako sve muškarce i žene na radnom mjestu-poštovati i podržavati ljudska prava i nediskriminaciju .....	52
Princip 4: Promovisati obrazovanje, obuku i profesionalni razvoj za žene .....	59
Princip 5: Razvijati preduzeće, lanac snabdijevanja i marketinške prakse na način koji osnažuje žene.....	61
Princip 6: Promovisati rodnu ravnopravnost kroz javno zastupanje i društvene inicijative.....	65
Princip 7: Mjeriti napredak u oblasti rodne ravnopravnosti i javno izvještavati o njemu .....	68
5. Preporuke za unaprjeđenje stanja u oblasti društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici .....	72
6. Bibliografija .....	83





## UVOD

**Vodič kroz društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici** nastao je nakon niza aktivnosti koje je Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO) realizovao u saradnji sa Agencijom Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena-UN Women u okviru projekta „Jačanje kapaciteta poslodavaca i nevladinih organizacija da poštuju i štite socijalna i ekonomska prava žena i promovišu Principe osnaživanja žena Ujedinjenih nacija kroz društveno odgovorno poslovanje”.

Navedeni projekat je sadržao više faza koje su se sastojale od:

- Treninga za predstavnike/ce nevladinih organizacija koje se bave ženskim ljudskim pravima o metodologiji praćenja i izvještavanja o poštovanju socijalnih i ekonomskih prava žena i pružanja mentorske podrške tokom samog procesa praćenja izabranih oblasti i izvještavanja;
- Prezentacije rezultata monitoringa nadležnim institucijama putem organizovanja okruglog stola na temu „Zaštita socijalnih i ekonomskih prava žena- uloga poslodavaca i javnih institucija u primjeni i zaštiti ovih prava“ u saradnji sa NVO Ženska alijansa za razvoj;
- Treninga za predstavnike/ce nevladinih organizacija i predstavnike/ce preduzeća o konceptu društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici i Principima osnaživanja žena UN (UN Women Empowerment Principles).

*Osnovni cilj Vodiča koji je pred Vama je da pruži praktične smjernice preduzećima koja su zainteresovana da unapređuju društveno odgovorne politike i prakse u onom segmentu koncepta društvene odgovornosti koji se odnosi na odnos prema zaposlenim ženama, ali i ženama na tržištu i ženama u lokalnoj i široj društvenoj zajednici.* Svjesni činjenice da je diskriminacija žena u svim oblastima života i rada, u privatnoj i javnoj sferi veoma izražena u Crnoj Gori, željeli smo posebno ukazati na neophodnost poštovanja zakonom definisanih obaveza prema zaposlenim ženama kao nužnog preduslova za sva dalja nastojanja jednog preduzeća za dobijanje epiteta „društveno odgovornog“. Sa druge strane, međunarodni trendovi u oblasti rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena pružaju mogućnost poslodavcima da preduzimaju dodatne aktivnosti na ovom polju, koje pritom nijesu zakonom obavezujuće. Vodič pruža ideje i za ove aktivnosti.

**Prvi dio Vodiča** pruža odgovor na pitanje šta znači pojam *rodna ravnopravnost* i zašto je razumijevanje ovog pojma nužno za razumijevanje pojma *društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici*, kao i za sprovođenje efektivnih aktivnosti na ovom polju. U daljem tekstu, pojašnjeno je i značenje pojma *društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama*,

ženama na tržištu i ženama u zajednici, ali i dugoročne koristi koje ovakav pristup može donijeti jednom preduzeću.

**Drugi dio Vodiča** nudi sažeti pregled postojećih zakonskih obaveza crnogorskih preduzeća u oblasti rodne ravnopravnosti i radnih odnosa.

**Treći dio Vodiča** sadrži pregled društveno odgovornih aktivnosti koje preduzeće može sprovoditi i na taj način unaprijediti nivo društvene odgovornosti prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici. Kao osnov za koncipiranje smjernica korišćen je dokument *Principi osnaživanja žena Ujedinjenih nacija*. Poseban izazov u koncipiranju ovih aktivnosti ogledao se u činjenici da je koncept društvene odgovornosti preduzeća (a samim tim i ovaj njegov segment) u zemljama *slobodne tržišne ekonomije* zakonom neobavezujući, dok je u zemljama *socijalne tržišne ekonomije* ovaj koncept dominantno zakonom obavezujući, a da kao posledicu neadekvatno sprovedenih institucionalnih reformi Crnu Goru karakteriše mješavina institucija oba tipa. Upravo iz navedenih razloga, odlučile smo da i u ovaj dio *Vodiča*, osim zakonom neobavezujućih, dobrovoljnih aktivnosti, integrišemo i pojedine zakonom definisane obaveze za koje je praksa pokazala da se gotovo uopšte ne sprovode.

Konačno, **četvrti dio Vodiča** sadrži konkretne preporuke za unaprjeđenje stepena društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici u Crnoj Gori.

Iako je namijenjen preduzećima, *Vodič* je koncipiran na način da praktične smjernice mogu biti primjenjive i na organizacije civilnog društva i javne institucije.

Svjesni činjenice da praktična implementacija navedenih smjernica zahtjeva vrijeme, znanje i vještine u oblasti upravljanja poslovnim procesima, stojimo na raspolaganju svim zainteresovanim preduzećima za pružanje konsultantske podrške u procesu uvođenja ovog aspekta društveno odgovornog poslovanja u politike i prakse preduzeća.

Sa druge strane, smatramo da dugoročni razvoj ovog aspekta društvene odgovornosti nužno zahtjeva uspostavljanje zakonskih, institucionalnih i administrativnih mehanizama koje će obezbijediti dosljednu primjenu postojećih dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti, rada i radnih odnosa.

Posebnu zahvalnost upućujemo predstavnicima/ama NVO Anima iz Kotora, Unije slobodnih sindikata Crne Gore, Saveza sindikata Crne Gore, Odjeljenja za podršku Nacionalnom savjetu za održivi razvoj, Privredne komore Crne Gore, Montenegro biznis alijanse i Ministarstva ekonomije koji su svojim konkretnim komentarima/sugestijama doprinijeli unaprjeđenju sadržaja *Vodiča*, kao i predstavnicima/ama brojnih crnogorskih preduzeća koji su pokazali zainteresovanost da podijele informacije o svojim aktivnostima i planovima na polju unaprjeđenja ovog segmenta društvene odgovornosti u fazi pripreme ovog *Vodiča*.







# 1.

## Osnove rodne ravnopravnosti

### 1.1. Šta je rodna ravnopravnost?

*„Rodna ravnopravnost pretpostavlja da u jednom društvu, zajednici ili organizaciji, postoje jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodnih identiteta da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i da imaju jednake mogućnosti da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka jedne zajednice“ (Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou)*

Bolje razumijevanje ovog termina zahtijeva razgraničavanje pojmova „pol“ i „rod“. Ovo takođe i iz razloga što svuda u svijetu marginalizacija i diskriminacija žena bivaju opravdavane upravo „prirodnim i urođenim“ razlikama između muškaraca i žena, kao i na njima zasnovanim stereotipima.

Naime, termin „pol“ se upotrebljava da označi biološki nivo razlika između muškaraca i žena. To su biološke funkcije i biološke karakteristike muškaraca i žena. Ove biološke razlike između muškaraca i žena postoje u svim vremenima i na svim prostorima, bez obzira na uslove života, socijalni status, etničko ili rasno porijeklo.

Termin „rod“ se koristi da označi podjele i razlike između muškaraca i žena koje su društvenog karaktera. Naime, ovaj termin pokazuje na koji način jedno društvo vidi ulogu žene i muškarca, tj. kakvo ponašanje očekuju od žene, a kakvo od muškarca. Važno je napomenuti da su različiti stavovi, ponašanja i očekivanja od žena i muškaraca naučeni i da na njih utiče niz faktora kao što su: kultura, religija, obrazovanje, etnička pripadnost, običaji, rasa, klasa, pravo, ekonomske okolnosti kao i predrasude raširene u svakom pojedinom društvu. Zbog toga za rod kažemo da je promjenljiva kategorija koja se mijenja u različitim vremenskim periodima, različitim kulturama, različitim društvenim grupama, čak i u okvirima istog vremenskog perioda i iste kulture.

## 1.2. Kratak osvrt na najznačajnije međunarodne akte u oblasti rodne ravnopravnosti

Rodna ravnopravnost je priznata kao osnovno ljudsko pravo od osnivanja Ujedinjenih nacija, a danas je jedna od temeljnih vrijednosti svih demokratskih društava. Pritom, jedan od najznačajnijih dokumenata Ujedinjenih nacija koji reguliše ljudska prava na širem nivou od države je **Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima** (UDHR). Osim ove deklaracije iz 1948.godine, 1966.godine su usvojeni **Međunarodni sporazum o građanskim i političkim pravima** (ICCPR), **Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima** (ICESCR) kao i Univerzalna deklaracija o demokratiji koji sadrže jasne odredbe o pravu žena da budu zaštićene od diskriminacije.

**Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)**, usvojena od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 1979.godine predstavlja svojevrsnu „povelju ženskih prava“, ali i politički pamflet za sve zemlje potpisnice jer već u preambuli govori da „potpun i svestran razvoj zemalja, blagostanje svijeta i stvar mira zahtijevaju najveće učešće žena, ravnopravno s muškarcima, u svim sferama života“. **CEDAW** obavezuje države potpisnice da preduzmu sve mjere kako bi obezbijedile ravnopravnost polova i u privatnoj i u javnoj sferi, kao i da eliminišu tradicionalne stereotipe o ulogama polova. Ne manje važan je i Opcioni protokol uz CEDAW Konvenciju. Naime, u cilju jačanja odgovornosti država za primjenu CEDAW usvojen je i Opcioni protokol<sup>1</sup> uz CEDAW koji je stupio na snagu 2000. godine. Ratifikacijom ovog dokumenta, država priznaje nadležnost CEDAW Komiteta za primanje i razmatranje prigovora pojedinaca ili grupe u okviru svoje nadležnosti. Protokol ženama dopušta podnošenje prigovora u slučaju povrede prava zaštićenih Konvencijom, a Komitetu omogućava pokretanje istrage u slučaju teških kršenja ženskih ljudskih prava i bez prijema prigovora.

---

1 Opcioni protokol uz CEDAW možete naći na web sajtu Ministarstva za manjinska prava - <http://www.minmanj.gov.me/rubrike/CEDAW/112526/Ovdje-mozete-preuzeti-Opcioni-protokol.html>

CEDAW sadrži 6 djelova i 30 članova, a za jačanje žena u biznisu, ekonomsko osnaživanje žena i rušenje biznis barijera, a naročito ukupno jačanje položaja žena na tržištu rada posebno su važni članovi 11, 13, 14, i 15 ove Konvencije.<sup>2</sup>

Izvršavanje obaveza definisanih ovom Konvencijom se posebno prati kroz redovna izvještavanja Vlada i tzv.alternativne izvještaje/izvještaje u sjenci (engl. shadow reports) koje priprema nevladin sektor, a koji se podnose posebnom Komitetu-Komitetu za eliminaciju diskriminacije žena.

Konkretno, Vlada Crne Gore je usvojila Inicijalni izvještaj o sprovođenju Konvencije 25.februara 2010.godine<sup>3</sup> koji je razmatran na petnaestoj sjednici Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena, 6.oktobra 2011.godine u Ženevi. Takođe, 11 nevladinih organizacija koje se bave ženskim ljudskim pravima (Centar za žensko i mirovno obrazovanje „Anima”, SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja, Nikšić, Crnogorski ženski lobi, Dom nade, Ženska grupa „Stela”, Cetinje, „Žene za bolje sutra” Bijelo Polje, Ženska alijansa za razvoj, Nikšić, Bona Fide, Pljevlja, Liga žena glasača u Crnoj Gori, Nikšić, Sigurna ženska kuća, Centar za romske inicijative) predstavile su Izvještaj u sjenci. Nakon razmatranja ova dva izvještaja, Komitet je objavio zaključne stavove i definisao direktne preporuke Vladi Crne Gore o tome kako da poboljša položaj žena u Crnoj Gori. Ove preporuke su pravno obavezujuće i Komitet očekuje njihovo ispunjenje u naredne dvije godine.

---

2 Član 11 CEDAW obavezuje sve države potpisnice da preduzmu sve moguće mjere da eliminišu diskriminaciju nad ženama u zapošljavanju, garantujući im ista prava, iste mogućnosti, izbor i beneficije kao i muškarcima, moraju imati ista prava na unapređenje, siguran posao, pravo na jednaku zaradu za jednak rad, plaćeno odsustvo, zdrave i bezbjedne uslove rada i s drugo, uz istovremeno omogućavanje kombinovanja poslovnog i porodičnog života, te posebnih mjera za zaštitu reproduktivnog zdravlja.

Član 13 obavezuje na eliminaciju diskriminacije žena u oblasti privrednog života, te jednaka prava za učestvovanje u rekreativnom i kulturnom životu. Žene moraju imati ista prava na bankarske pozajmice, hipotekarne i ostale vrste kredita, uz zabranu primjenjivanja drugačijih standarda.

Članom 14 naglašava se specifičnost položaja žena na selu i obavezuju države potpisnice da eliminišu diskriminaciju, uz istovremeno omogućavanje ženama da učestvuju u razvoju sela id a imaju koristi od tog razvoja. Paralelno sa tim, stoji i baveza država da obezbijede odgovarajuće životne islove - sanitarne uslove, snabdijevanje vodom, strujom, transport i saobraćaj, i druge komunikacije.

U članu 15, osim jednakosti pred zakonom u građansko pravnim stvarima, posebno se naglašava pravo žena na zaključivanje ugovora, upravljanje imovinom i ravnopravan tretman pred sudovima, al i slobodu u pogledu kretanja, izbora mjesta boravka i prebivališta.

3 Izvještaj je dostupan na web sajtu Ministarstva za manjinska prava Crne Gore, <http://www.minmanj.gov.me/rubrike/CEDAW/110297/Izvjestaj-o-sprovođenju-konvencije-o-eliminaciji-svih-oblika-diskriminacije-zena.html>

»Komitet sa zabrinutošću primjećuje da su žene neproporcionalno više pogođene nezaposlenošću, koncentrisane na loše plaćenim poslovima, često rade pod ugovorima na određeno vrijeme koji se lako mogu prekinuti u cilju izbjegavanja njihovog plaćanja u toku korišćenja prava na plaćeno porodiljsko odsustvo i njihovog vraćanja na posao nakon toga kao i da žene nedovoljno zastupljene na visokim pozicijama u javnom i privatnom sektoru.«<sup>4</sup>

Takođe, važno je napomenuti da su vlade država članica Ujedinjenih nacija na IV Svjetskoj konferenciji Ujedinjenih nacija o ženama u Pekingu 1995.godine utvrdile konkretne akcije za postizanje ravnopravnosti i osnaživanje standarda ustanovljenih CEDAW i to u aktu pod nazivom *Pekinška platforma za akciju*<sup>5</sup>.

Na evropskom nivou postoje takođe brojni veoma značajni dokumenti, ali je za ovu priliku važno pomenuti **Strategiju za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine**. Ovaj akt sumira dosadašnju situaciju na planu ravnopravnosti žena i muškaraca, razvija osnovu za građenje društva zasnovanog na ravnopravnosti polova i poziva se na dosadašnje dobre prakse i iskustva, obavezujući na dalji napredak.<sup>6</sup>

U obrazloženju Evropske komisije Evropskom parlamentu povodom usvajanja Strategije za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015, stoji da „da bi se postigli ciljevi strategije **Evropa 2020**, to jest pametan, održivi i inkluzivan razvoj, potrebno je više i efikasnije koristiti potencijal i talenat žena.“ U Strategiji za ravnopravnost muškaraca i žena propisuju se aktivnosti u pet ključnih oblasti i jednoj koja povezuje sve njih, a to su: jednako pravo na ekonomsku nezavisnost; jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; ravnopravnost prilikom donošenja odluka; dostojanstvo, integritet, i iskorijenjivanje rodno zasnovanog nasilja; rodna ravnopravnost u spoljnim aktivnostima; te horizontalna pitanja koja se odnose na rodne uloge, zakonodavstvo EU i svake pojedinačne zemlje i alate za postizanje rodne ravnopravnosti.

---

4 Dio zaključnih stavova Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena koji se odnosi na oblast zapošljavanja. Zaključni stavovi Komiteta dostupni su na web sajtu Ministarstva za manjinska prava <http://www.minmanj.gov.me/rubrike/CEDAW/109501/Ovdje-mozete-preuzeti-konacne-zakljucke-CEDAW-Komiteta-Ujedinjenih-nacija.html>

5 Ovaj dokument je dostupan na web sajtu <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

6 Princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti uspješno je iskorišćen 1975. godine u odbrani Gabrijele Defren, koja je bila stjuardesa Belgijske nacionalne aviokompanije. Prava koja su proizašla iz slučaja Defren predstavljaju čvrsto ustanovljeno naslijeđe žena Evropske unije. Ovaj slučaj doveo je do usvajanja prvih evropskih direktiva o ravnopravnosti polova.







# 2.

## Uvod u društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici

### 2.1. Šta je društvena odgovornost preduzeća<sup>7</sup>

Društvena odgovornost preduzeća (Corporate Social Responsibility, CSR) se, u najopštijem smislu riječi, odnosi na načine na koje preduzeće u komunikaciji sa svojim zainteresovanim stranama (stejkholderima) održava ravnotežu između ekonomskih i socijalnih aspekata, kao i aspekata životne sredine.

Od 1990-tih godina pokret za društvenu odgovornost preduzeća (CSR) zauzima važno mjesto u političko-ekonomskim debatama i strategijama vodećih kompanija i stavlja naglasak na samoregulaciju preduzeća kad je riječ o pitanjima etike, ljudskih prava, zdravlja i bezbjednosti, zaštiti životne sredine, kao i o izvještavanju o socijalnoj odgovornosti i zaštiti životne sredine i dobrovoljnim inicijativama kojima se podržavaju projekti lokalne zajednice.

Osnovni principi CSR pokreta koji se odnose na kompanije koje teže da se ponašaju kao odgovorni članovi društvene zajednice (odgovorni građani) predstavljeni su u dokumentu Global Compact principles. UN Global Compact (UN Globalni sporazum), koji je 1999. godine pokrenut na inicijativu Generalnog sekretara UN, predstavlja mrežu članica koja obuhvata "vlade, koje su definisale principe na kojima se ova inicijativa bazira; stotine kompanija iz svih djelova svijeta, na čije aktivnosti oni treba da utiču; zaposlene, koji konkretno obavljaju proces proizvodnje na globalnom nivou; organizacije civilnog društva, koje predstavljaju širu zajednicu stejkholdera, i Ujedinjene nacije".

Najveći uticaj u CSR pokretu ima Evropski CSR (CSREurope) koga su u januaru 1996. godine osnovala 57 evropskih kompanija, sa ciljem da se kompanijama pruži podrška da CSR uključe u svoj način poslovanja. CSR broji skoro 1400 kompanija iz 18 nacionalnih partnerskih organizacija.

Evo nekih koncepata i definicija CSR koje imaju zajedničke opšte prihvaćene osnove:

---

7 Izvor: CSRQuest, <http://www.csrquest.net/default.aspx>

“CSR predstavlja pozitivan uticaj koji kompanije vrši na društvo i životnu sredinu preko svog poslovanja, proizvoda ili usluga, ili kroz interakciju sa ključnim stakeholderima, kao što su zaposleni, klijenti, investitori, lokalne zajednice i snabdjevači” - „Poslovni svijet u društvenoj zajednici“ (Business in the Community, BITC)

“CSR znači otvorenu i transparentnu poslovnu praksu koja se bazira na etičkim vrijednostima i uvažavanju zaposlenih, društva i životne sredine” - *CSR Forum*.

“CSR se odnosi na to kako da kompanije upravljaju poslovnim procesima da bi ostvarile ukupan pozitivan uticaj na društvo” - *Mallen Baker*.

“Društvena odgovornost poslovanja je kontinuirana posvećenost kompanija etičkom ponašanju i doprinosu ekonomskom razvoju, uz istovremeno unapređivanje kvaliteta života radne snage i njihovih porodica, kao i lokalne zajednice i društva u cjelini” - *World Business Council for Sustainable Development*.

“CSR se definiše kao “koncept preko kojeg kompanije na dobrovoljnoj osnovi integrišu socijalna pitanja i pitanja životne sredine u svoje poslovne aktivnosti i interakciju sa stakeholderima”, budući da su sve više svjesne da odgovorno ponašanje vodi ka održivom poslovnom uspjehu” - *EU Green paper on CSR*.

“CSR se definiše kao vođenje poslovanja na takav način da ono ispunjava ili prevazilazi etička, zakonska, komercijalna i javna očekivanja društva. CSR za lidere kompanija predstavlja nešto više od zbirke pojedinačnih praksi ili povremenih pažnji, inicijativa motivisanih marketingom, odnosima sa javnošću ili nekim drugim poslovnim koristima. Na to se gleda kao na sveobuhvatan set politika, praksi i programa koji su integrisani u sve poslovne aktivnosti i procese odlučivanja, a koje top menadžment podržava i nagrađuje” - *Business for Social Responsibility*.

“Društvena odgovornost poslovanja se odnosi na takvo vođenje poslovanja koje je ekonomski profitabilno, uz poštovanje zakona, etičko i koje pruža podršku društvu. Tako, biti društveno odgovoran to znači postaviti profitabilnost i poštovanje zakona kao primarne uslove kada se razmatra etika firme i njen doprinos društvu u kojem egzistira tako što mu dodjeljuje novac, vrijeme i talenat” - *Carroll*.

***Da sumiramo, društveno odgovorno poslovanje bi trebalo da poštuje zakon, stvara profit, da bude etičko, da poštuje društvene vrijednosti i da društvu polaže račune.***

## 2.2. Zašto biti društveno odgovoran u poslovanju

Postoje brojne analize koje daju argumente u prilog društveno odgovornom poslovanju. Na neke od njih ukazano je u sljedećim osvrtima:

Naslov	Predmet/Ključne tačke	Datum	Autor/Izvor
“Mala promjena, veliki uticaj”	Baronica Greengross objašnjava (u izdanju <i>House Magazine</i> od 2. februara) zašto kompanije nemaju razloga da se plaše od mjerenja onoga što podstiče društveno osviješćenu razmjenu. Vlada je kreirala prijedlog <i>Operativnog i finansijskog pregleda</i> (OFR); OFR potencijalno nudi dobrodošlu šansu da pažnju borda direktora usmjeri ka faktorima koji na duži rok utiču na zdravlje poslovanja.	2. Februar, 2004.	Baronica Greengross, Predsjedavajuća Grupe svih parlamentarnih partija o CSR, <b>House Magazine</b>
“Pametna strategija”	Korporativna odgovornost se tiče poslovanja koje se ozbiljno odnosi prema društvenim pitanjima i životnoj okolini, čime preduzeće učvršćuje svoju reputaciju, poboljšava konkurentnost i ojačava upravljanje rizikom.	Mart, 2004.	Rt Hon Paul Boateng, član Parlamenta, Glavni sekretar Trezora UK
“Etičko ponašanje donosi dividende”	Sve velike UK kompanije trebalo bi da budu obavezne da izvještavaju o svojim etičkim performansama i onima koje se odnose na životnu sredinu; to bi značajno osnažilo širok spektar stejkholdera da uspješno upoređuju poslovanje raznih kompanija. Objavljivanje ovakvih informacija bi, takođe, omogućilo tržištima kapitala, potrošnih dobara i rada da efikasnije funkcionišu.	mart, 2004.	Mervyn Pedelty, Generalni direktor, Co-operative Financial Services

<p><b>“Skraćivanje rizika poslovanja”</b></p>	<p>Informisani investitori na korporativnu odgovornost gledaju kao na nešto što je sasvim u skladu sa zdravim finansijama i dobrim poslovnim upravljanjem jer to umanjuje rizik i obezbeđuje održive profite na duži rok. Dugoročni investitori, kao što su osiguravajuća društva i penzioni fondovi, uspjeh mjere ne samo time kako kompanije izgrađuju svoj odnos sa društvom, već i kako to vodi porastu kvalitetnih zarada.</p>	<p>mart, 2004.</p>	<p>Peter Montagnon, Šef Investicionih poslova, Association of British Insurers</p>
<p><b>“Poslovanjem napraviti svijet boljim”</b></p>	<p>CSR mora da bude dio “DNA” kompanije, u koji bi svi bili uključeni zato što to žele. Regulativa se doživljava kao nešto što je nametnuto slobodnom poslovnom duhu. Važno je da pravila postoje, na primjer pravila koja se odnose na zdravlje i bezbjednost, ali prekomjerna regulativa, posebno u oblastima kao što je CSR, je kontraproduktivna.</p>	<p>7. april, 2004.</p>	<p>Digby Jones, Confederation of British Industry</p>
<p><b>Zbog čega bi poslovanje trebalo da se bavi društvenom odgovornošću?</b></p>	<p>Prva stvar koju bi ljudi trebalo da razumiju kad je riječ o društveno odgovornom poslovanju je da se ovdje radi o nečemu što ima vrlo jak uticaj na poslovanje. Ukoliko pogledate bilo koje istraživanje, uz sve ostale stvari iste (kao što su cijena i kvalitet), potrošač će kupiti od one kompanije koja ima pozitivan odnos prema svojoj društvenoj zajednici. Prilikom zapošljavanja, ljudi žele da rade za kompaniju koja ima pozitivan odnos prema društvu.</p>	<p>29. januar, 2005.</p>	<p>Michael Rake, KPMG- Davos World Economic Forum, intervju</p>

<p><b>“Unutrašnje i spoljašnje koristi ...”</b></p>	<p>Manje-više slične pokazatelje poimanja koristi koje praktikovanje CSR-a donosi kompanijama dala su oba istraživanja. U okviru prvog istraživanja, po 27 procenata je kao unutrašnje koristi navelo da praktikovanje CSR-a doprinosi dugoročnoj stabilnosti poslovanja, povećanju prodaje i većoj lojalnosti i motivaciji zaposlenih. U drugom istraživanju procenti su 27, 24 i 15.10 U pogledu poimanja spoljašnjih koristi, poboljšanje reputacija vidi se kao ubedljiva najveća korist.</p>	<p>oktobar, 2006.</p>	<p>Poslovne perspektive o društvenoj odgovornosti preduzeća Stavovi i prakse u Srbiji i Crnoj Gori, DevComm, World Bank / CESSR IFC,</p>
<p><b>“Vizija, zajedništvo i vera u agrar”</b></p>	<p>Na ovaj način, “Victoria Group” je - rukovođena vizijom stvaranja i uspešnog upravljanja vodećim agrokompleksom u Srbiji - nastavila sprovođenje strategije koja podrazumeva funkcionisanje sistema u kome objedinjena poljoprivredna proizvodnja daje maksimalne rezultate, vraća veru u agrar i nastavlja da ide ZA KORAK ISPRED.</p>	<p>2008.</p>	<p>Victoria Group Company Profile</p>
<p><b>“Društveno odgovorne kompanije u svijetu mnogo brže napreduju i mnogo se brže razvijaju”</b></p>	<p>Koristi od CSR-a su brojne. Počev od zadovoljstva zaposlenih, preko zadovoljstva lokalne zajednice, kao i prepoznavanje vašeg preduzeća na lokalnom i nacionalnom nivou kao društveno odgovornog. Takve kompanije u svijetu mnogo brže napreduju i mnogo se brže razvijaju, pa se nadamo da će vrlo brzo takav trend biti i u Crnoj Gori, a sve to zavisi od upozavanja gradjanstva sa društveno odgovornim poslovanjem.</p>	<p>2010.</p>	<p>Igor Majer, d.o.o. Elko tim, Crna Gora</p>

## 2.3. Društvena odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici

Rodna ravnopravnost u poslovnom sektoru nije samo poželjna iz ugla ljudskih prava, već ona ima dobar poslovni smisao. Posljednjih godina porastao je broj istraživanja koja analiziraju uticaj jačanja rodne jednakosti i raznolikosti na poslovanje. Smatra se da postoje razne koristi od balansiranog učešća žena i muškaraca u poslovanju, posebno u menadžmentu, koje se kreću od poboljšanja u regrutovanju i zadržavanju na poslu, preko unapređenja kreativnosti, inovacija i rješavanja problema, do unapređenja marketing strategija i rezultata. Mnoge od ovih koristi su specifične, odnose se na kontekst i kvalitativne su prirode, tako da ih je teško mjeriti. Međutim, brojne studije otkrivaju pozitivnu korelaciju između rodne raznolikosti u menadžment timovima i finansijskih performansi.

### 2.3.1. Bolje finansijske performanse i konkurentnost

**Žene liderke u menadžmentu i upravnim odborima su u pozitivnoj korelaciji sa boljim finansijskim performansama. To pokazuju studije Catalyst-a i McKinsey and Company, obje sprovedene 2007.** Istraživanja su, takođe, pokazala da žene čine do sada nekorišćen izvor novih menadžerskih i direktorskih talenata. Stvaranje boljih šansi za žene preduzećima omogućava pristup većem rezervoaru telenata. U pomenutom istraživanju McKinsey and Company navodi se da je rodna raznolikost kod viših menadžerskih struktura u korelaciji sa “organizacionom izvrsnošću”, mjereno preko seta kriterija, koji uključuje: liderstvo, vođenje, polaganje računa, koordinacija i kontrola, inovativnost, eksterna orijentacija, sposobnosti, motivacija, radni ambijent i vrijednosti. Otvaranje liderskih pozicija za žene doprinosi širenju rezervoara talenata jer žene liderke djeluju kao model-uzor i mogu da ohrabre druge žene da se prijavljuju za liderske pozicije, da im budu mentori i da potencijalno povećavaju intenzitet angažovanja i zadržavanja u preduzeću.

Još jedan argument u prilog rodnoj ravnopravnosti je da se na taj način podstiče kreativnost i inovativnost, koje su sve značajnije za uspjeh u konkurentnim uslovima. Istraživanje koje je Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) 2005. sproveo u Velikoj Britaniji govori da 60 procenata ispitanih preduzeća smatra da je rodna ravnopravnost imala za rezultat poboljšanje inovativnosti i kreativnosti. Takođe, regrutovanje žena za ključne pozicije omogućuje preduzećima da ostvare konkurentsku prednost preko dublje kulturološke adaptacije na tržištu.

### 2.3.2. Unaprijedeno regrutovanje i zadržavanje talenata

U “ratu za talente” za preduzeća je sve značajnije da privuku i zadrže kvalifikovane i talentovane zaposlene i da za njih budu “poslodavac koji obećava”. Visoka nedobrovoljna fluktuacija zaposlenih sa sobom nosi visoke troškove regrutovanja i obuke za nove zaposlene. Bolje regrutovanje i zadržavanje zaposlenih pokazalo se kao glavni motiv poslodavaca da nude fleksibilne radne mogućnosti i kreiraju politike koje vode računa o porodičnim potrebama zaposlenih. Zahvaljujući fleksibilnim radnim aranžmanima, skoro sve zaposlene žene mogu da se vrate na posao nakon trudničkog odsustva, što za preduzeće predstavlja veliku uštedu. Istraživanja sprovedena u njemačkim preduzećima koje sprovode politiku koja vodi računa o porodičnim potrebama zaposlenih (Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008) pokazuju da su ove kompanije uspješnije u regrutovanju, razvijanju i zadržavanju zaposlenih za važne pozicije, a fluktuacija zaposlenih i odsustvovanje sa posla su niži nego u firmama koje ne sprovode ovakve politike.

Poslodavci koji vode računa o jednakim šansama, odnosno o rodnoj ravnoteži i koji sprovode politike koje vode računa o porodičnim potrebama zaposlenih imaju od toga koristi jer to učvršćuje njihovu reputaciju i doprinosi pozitivnom imidžu. Ona preduzeća koje u tome prednjače ostvaruju i konkurentsku prednost po tom osnovu. Pozitivni efekti dobre reputacije odražavaju se i na regrutovanje zaposlenih, ali i na potrošnju koja se ogleda u većoj lojalnosti kupaca. Poslodavci sve više prihvataju činjenicu da rodna ravnopravnost donosi poslovne koristi.

## 2.4. O Principima osnaživanja žena UN (engl. UN Women Empowerment Principles)

### *Ravnopravnost znači uspješno poslovanje*

*Principi osnaživanja žena (UN Women Empowerment Principles)*, partnerska inicijativa UN Globalnog sporazuma (*UN Global Compact*) i Agencije UN za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (*UN Women*) lansirana u martu 2010. sadrži konkretne ideje sa ciljem pružanja pomoći privatnom sektoru da se usredsredi na ključne elemente *promovisanja rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena na radnom mjestu, na tržištu i u društvenoj zajednici.*

Baziran na stvarnoj poslovnoj praksi i podijeljen u sedam principa, dokument Principi osnaživanja žena pomaže preduzećima da oblikuju postojeće i/ili uvedu nove programe kako bi omogućili osnaživanje žena.

## **Sedam smjernica obuhvaćenih ovim dokumentom su:**

- 1 Rukovodstvo promoviše rodnu ravnopravnost
- 2 Jednake mogućnosti, uključivanje i nediskriminacija
- 3 Zdravstvena zaštita, bezbjednost i zaštita od nasilja
- 4 Obrazovanje i obuka
- 5 Razvoj preduzeća, lanac snabdjevanja i marketinške prakse
- 6 Liderstvo i angažovanje u zajednici
- 7 Transparentnost, mjerenje i izvještavanje

Takođe, svaki od navedenih principa sadrži set konkretnih mjera koje svako preduzeće, nezavisno od veličine treba/može preduzeti u cilju osnaživanja žena na radnom mjestu, na tržištu i u društvenoj zajednici.

Svaka od predloženih konkretnih mjera praćena je primjerima iz prakse. Predlozi za ostvarenje i mjerenje napretka za svaki od sedam principa su sastavni dio dokumenta.

Posljednji segment Principa sadrži formu teksta izjave podrške izvršnog rukovodioca ili rukovoditeljke preduzeća koju mogu potpisati zainteresovani/e izvršni rukovodioci/rukovoditeljke preduzeća i na ovaj način pokazati namjeru da Principe osnaživanja žena integrišu i primjene na svim nivoima, od upravnog odbora do svakog radnog mjesta, uključujući i lanac dobavljača u zajednici. Do sada je ovu izjavu potpisalo više od 400 izvršnih rukovodilaca/teljki širom svijeta.

Procesu izrade Principa prethodila je jednogodišnji proces konsultacija sa relevantnim zainteresovanim stranama (stejholderima) iz svih sektora na međunarodnom nivou.

*Principi osnaživanja žena korišćeni su kao osnova za izradu smjernica za društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici u okviru ovog Vodiča.*



**POLOŽAJ ŽENA U POGLEDU  
OSTVARIVANJA PRAVA IZ RADNIH  
ODNOSA U CRNOJ GORI**



# 3.

## Položaj žena u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa u Crnoj Gori

### Uvod

Shodno Ustavu Crne Gore, država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 18). Ustav predviđa i zabranu diskriminacije po osnovu pola (kako direktnu, tako i indirektnu). Sa druge strane, ne smatraju se diskriminacijom mjere koje imaju za cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti (član 8)<sup>8</sup>. Posebnu zaštitu žena na radu predviđa i Zakon o radu Crne Gore - polazeći od fizičkih osobina žene i funkcije materinstva.

U ovom dijelu Vodiča se, osim ukazivanja na osnovne pojmove koji se odnose na zabranu diskriminacije i princip jednakih mogućnosti na radu, govori i o zaštiti žena kako u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako i u toku trajanja radnog odnosa. U tom kontekstu akcenat je stavljen na posebnu zaštitu žena na radu i zaštitu njenog radno-pravnog statusa, s obzirom na njene fizičke osobine i funkciju materinstva, a ukazano je i na novine koje su u ovom dijelu predviđene u *Zakonu o radu*. Osim toga, dati su i odgovori na pitanja koja se tiču dodatnog korpusa prava iz radnog odnosa i za druga lica koja se brinu o djetetu (otac, usvojitelj, staratelj). Takođe, ukazano je i na postupke u kojima žena može potražiti zaštitu svojih prava, bilo da se radi o diskriminaciji ili nekom drugom nedozvoljenom ponašanju na radnom mjestu ili da je ugrožen njen radno-pravni status.

### 3.1 Pojam i oblici neželjenih ponašanja u radnom odnosu

Kada govorimo o zaštiti prava žena u radnom odnosu onda prvenstveno imamo u vidu njihovu zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, kao i zaštitu od psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu.

Riječ „diskriminacija“, je latinskog porijekla i potiče od riječi *discriminare*, što znači: razlikovati, odvajati, obespravljivati. U radnom pravu diskriminacija podrazumijeva pravljenje razlike koja se može javiti u obliku isključivanja, davanja prvenstva ili u nekom drugom obliku, a što za osnov može imati neko urođeno ili stečeno svojstvo: pol, rasu, vjeroispovijest, nacionalnu pripadnost, bolest, invalid-

<sup>8</sup> „Sl. list CG“, br. 1/2007, od 25.10.2007.godine.

nost, socijalno porijeklo, političko mišljenje, članstvo u sindikatu i sl. U radnom pravu neko lice može biti diskriminirano u pogledu:

- izbora zanimanja,
- zapošljavanja i
- ostvarivanja prava iz rada (individualnih i kolektivnih) i po osnovu rada (prava iz zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja).

Diskriminacija može biti direktna i indirektna. Razlika između ova dva oblika diskriminacije je u tome što kod *direktno diskriminacije* pored subjektivnih elemenata, tj. namjere da se neko lice diskriminiše, postoje i objektivni elementi, koji podrazumijevaju pravljenje razlika po vanprofesionalnim osnovima, tj. osnovima koji nemaju veze sa stručnim kvalifikacijama ili poslovima koje obavlja lice koje je diskriminirano. Sa druge strane, kod *indirektno diskriminacije* iako zakonske norme nemaju diskriminirajući karakter, njihova primjena u praksi dovodi neke kategorije lica u nepovoljniji položaj. *Drugim riječima, kod indirektno diskriminacije je karakteristično da i pored postojanja neutralnih zakonskih normi, tretman žena prilikom zapošljavanja i ostvarivanja prava u toku rada je takav da ih dovodi u neravnopravan položaj, koji nije posljedica potreba procesa rada. Najčešći primjeri indirektno ili posredne diskriminacije žena su u pogledu ostvarivanja prava na zaradu i prava na stručno osposobljavanje i napredovanje u poslu. Najbolji pokazatelji postojanja indirektno diskriminacije su statistički podaci o zaradama žena u određenom sektoru, kompanijama i slično, kao i o njihovom učešću u menadžerskim strukturama kod poslodavca.*

Rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće muškaraca i žena u svim oblastima javnog i privatnog života, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Pol kao osnov diskriminacije po pravilu se odnosi na slučajeve diskriminacije žena. Rodna diskriminacija se obično javlja kao indirektna diskriminacija, najčešći slučajevi su prilikom zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja zaposlenih, ostvarivanja prava na zaradu, napredovanje na poslu i sl. Statistički podaci pokazuju da je indirektna diskriminacija po osnovu pola posebno izražena prema ženama koje zaključuju ugovor o radu na određeno vrijeme. U tom smislu interesantan je slučaj iz prakse Evropskog suda pravde *Ingrid Rinner-Kuhn (C-171-88)*, u kojem je potvrđeno postojanje indirektno diskriminacije u odnosu na žene u njemačkom zakonodavstvu<sup>9</sup>. Naime, njemački zakon o radu je predviđao kao jedan od uslova za sticanje prava na naknadu po osnovu spriječenosti za rad usled bolesti ili povrede da je zaposleni proveo u radnom odnosu najmanje devet časova sedmično, odnosno 45h u toku mjeseca. Iako ovakva zakonska norma eksplicitno ne sadrži pol kao osnov

9 Opširnije vidjeti: R. Nielsen, op. cit., str. 220 - 221.

diskriminacije, Evropski sud pravde je ustanovio da je u suprotnosti sa jednim od osnovnih načela komunitarnog prava - načelom jednakosti plaćanja muške i ženske radne snage. Ovo iz razloga što su statistički podaci potvrdili da žene usled potrebe za usklađivanjem profesionalnih i porodičnih obaveza češće zaključuju ugovore o radu sa nepunim radnim vremenom u odnosu na muškarce, pa su samim tim norme u njemačkom zakona imale indirektno diskriminišući karakter u odnosu na njih.

Pored diskriminacije, Zakon o radu zabranjuje i druga neželjena ponašanja na radnom mjestu koja za osnov mogu imati pol. Tako je zabranjeno uznemiravanje, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Zakonom o radu se posebno zabranjuje uznemiravanje po osnovu pola - seksualno uznemiravanje. U smislu Zakona, seksualno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje. Treba napomenuti da naš Zakon o radu, u duhu evropskih standarda, problem seksualnog uznemiravanja tretira sa aspekta rodne (ne) ravnopravnosti i diskriminacije. To znači da rješenje problema koji se odnose na ove vrste nedozvoljenih ponašanja treba tražiti u doslednom sprovođenju principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce u oblasti zapošljavanja i rada.

Izmjenama Zakona o radu uveden je još jedan oblik zaštite na radnom mjestu, a to je zaštita od psihičkog zlostavljanja (mobbing<sup>10</sup>). Mobbing bismo mogli definisati kao specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna ili više osoba sistematski psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, ugrožava njen ugled, ljudsko dostojanstvo i integritet, a sa ciljem eliminacije sa radnog mjesta<sup>11</sup>. Međutim, Zakon o radu se ne bavi bliže regulisanjem zaštite od mobinga, već samo daje njegovu definiciju i sadrži upućujuću normu da će se pitanja koja se tiču mobinga, mjere za njegovu sprečavanje, postupak zaštite i druga pitanja od značaja za sprječavanje i

10 Termin mobing vodi porijeklo iz engleskog jezika, od imenice *mob* - što znači ološ, svjetina, rulja, odnosno od glagola "to mob,- što znači nasrnuti u masi. Pored ovog termina, koji se koristi u Švedskoj, Nemačkoj i Italiji (*mobbing*), u stranoj literaturi su prisutni i drugi termini za imenovanje ove pojave, kao što su: "moralno uznemiravanje," (*moral harassment, harcèlement moral*), koji se koristi u Francuskoj: "nasilje ili agresivnost na radnom mjestu," (*workplace violence or aggression*), kao i "zlostavljanje na radnom mjestu," (*workplace bullying*), koji se koriste u SAD i Velikoj Britaniji. Prisutni su još i termini: "zloupotreba rada," (*work abuse*) i "viktimizacija na poslu," (*victimization at work*), kao i "psihički teror ili uznemiravanje," (*psychological terror or harassment, violenza psicologica*). Vidjeti: Saša Gajin, Tanja Drobnjak, Violeta Kočić - Mitaček, Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, Beograd, 2008. godine, str. 8.

11 O mobingu opširnije vidjeti: Vesna Simović: „Mobing (pojam, uzroci, posledice mehanizmi zaštite)“, Pravni zbornik, br. 1/2010

zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, bliže urediti posebnim zakonom. To je i učinjeno usvajanjem Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (mobing)<sup>12</sup> koji reguliše prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u pogledu sprječavanja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i druga pitanja koja su od značaja za sprječavanje i zaštitu od mobinga

„**Afirmativna akcija**„ predstavlja dozvoljeni vid diskriminacije (zove se još i „pozitivna diskriminacija„) i podrazumijeva pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva koje ima za cilj ublažavanje posledica diskriminacije-u ovom slučaju diskriminacije žena i povećanja stope njihove zaposlenosti. Preduzimanje mjera afirmativne akcije posebno je karakteristično za radna mjesta na kojima su žene manje zastupljene od muškaraca. Međutim, u uporednoj praksi i prema našim propisima, pozitivna diskriminacija žena je dozvoljena samo kao privremena mjera, dok se ne obezbjeđi potpuno ostvarivanje načela jednakosti šansi i postupanja u odnosu na muškarce i žene<sup>13</sup>.

Zakon o radu Crne Gore predviđa dvije situacije u kojima je dozvoljeno praviti razliku po osnovu pola u postupku zasnivanja radnog odnosa, i to:

- 1) kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od predviđenih osnova (među kojima je i pol kao osnov) predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana;
- 2) odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć odredjenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

U pogledu prvog slučaja možemo reći da naš zakon ne prati uporedna iskustva i praksu Evropskog suda pravde u ovoj oblasti, jer ne precizira koji su to poslovi na kojima bi bila dozvoljeno pravljenje razlike po osnovu pola (npr. ženski lik u pozorisnoj predstavi, filmu, operi, baletu, itd). Tako, npr. Evropski sud pravde je u slučaju *Sabine von Colson i Elizabeth Kamann v. Land Nordrhein Westfalen* (C-14/83, rec 1891), utvrdio da je neopravdano isključenje mogućnosti zaposljavanja žena na poslovima socijalnog radnika u ustanovama za izvršenje krivičnih sankcija u kojima kaznu zatvora izdržavaju samo muškarci.<sup>14</sup>

Možemo zaključiti da u ovom drugom slučaju zakon dozvoljava princip afirmativne akcije, koji znači da se zakonom obezbjeđuje veći obim prava ili povoljniji

12 „Službeni list Crne Gore“, br.30/12 od 8.06.2012.godine

13 Ovakvo rješenje proizilazi i iz Ustava Crne Gore, koji u članu 8, stav 3 predviđa da se posebne mjere mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

14 Lubarda, Branko, Evropsko radno pravo, CID, Podgorica, 2004, str. 235.

uslovi za njihovo ostvarivanje za pojedine kategorije zaposlenih, zato što se zbog nekog ličnog svojstva (urođenog ili stečenog) nalaze u neravnopravnom položaju. Kada su u pitanju žene opravdanost ovakvog tretmana leži u pomirenju profesionalnih i porodičnih obaveza žene.

Prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, ministarstvo nadležno za oblast ljudskih i manjinskih prava može organima preporučiti uvođenje pozitivnih mjera u onim oblastima društvenog života, u kojima postoji očigledna nejednaka zastupljenost žena ili muškaraca, odnosno izrazita neravnopravnost jednog pola<sup>15</sup>.

### **3.2 Osvrt na zaštitu od diskriminacije i druge oblike zaštite i ostvarivanja jednakih mogućnosti po Zakonu o rodnoj ravnopravnosti**

*Zakon o rodnoj ravnopravnosti* (Sl.list 46/07) predstavlja prvi antidiskriminacioni zakon u Crnoj Gori i u potpunosti je usklađen sa međunarodnim zakonodavstvom. Posebna specifičnost ovog Zakona se ogleda u činjenici da se odnosi na sve oblasti društvenog života te da se primjenjuje zajedno sa onim zakonima koji su *lex specialis* za pojedine oblasti, na pr. Zakon o radu.

Članom 3 Zakona o rodnoj ravnopravnosti propisano je da „Državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, **javna preduzeća** i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi) dužni su da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca“.

Članom 8 Zakona o rodnoj ravnopravnosti propisano je da se rodna ravnopravnost obezbjeđuje *opštim i posebnim mjerama* koje preduzimaju državni organi, organi lokalne samouprave i pravna lica koja vrše javna ovlašćenja, kao i *privredni subjekti*, političke stranke, nevladine organizacije i drugi subjekti. Ove mjere su predviđene i Konvencijom UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), kao i direktivama Evropske Unije. Crnogorsko zakonodavstvo jeste primjer obezbjeđivanja formalne jednakosti, ali kada te pravno neutralne norme, primijenjene i na muškarce i na žene suštinski ne obezbjeđuju jednak tretman i jednake mogućnosti žena i muškaraca, to daje osnov za uvođenje opštih i posebnih mjera na svim nivoima. Naime, kada se stvori osnova u zakonskoj infrastrukturi i planskim dokumentima, onda je neophodno i da se one dalje razrađuju na niže nivoe i da se primjenjuju u situacijama i pod uslovima koji su specifični za svaku

15 Čl. 17, stav 3. Zakona o rodnoj ravnopravnosti (‘Sl. list RCG’, br 46/07).

sredinu i u skladu sa tim budu pretočeni u kolektivne ugovore na nivou preduzeća, procedure ili druga akta.

**Opšte mjere**, shodno članu 9 istog Zakona, predstavljaju *zakonom propisane* mjere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija po osnovu pola ili naređuje odgovarajuće ponašanje u određenim uslovima radi postizanja rodne ravnopravnosti. Opšte mjere odnose se i na mjere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, podzakonski akti i sl.). Iz ovoga proizilazi da se opšte mjere utvrđuju i kolektivnim ugovorima i drugim aktima koje jedno preduzeće može da donese.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti takođe obavezuje organe **privrednih društava**, drugih pravnih lica i preduzetnika/ca, koji/e prikupljaju, evidentiraju i obrađuju statističke podatke i informacije, da te podatke iskazuju po polnoj pripadnosti (član 14). Za nepoštovanje ove odredbe predviđena je novčana kazna za odgovorno lice u organu i pravnom licu i to od petostrukog do petnaestostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori (čl.33). Ipak, ne postoje podaci o njenoj primjeni. Sa aspekta jednog preduzeća, na ovaj način se obezbjeđuje cjelovita slika postojećeg stanja u oblasti rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti, koja ukazuje i na područja gdje treba uvesti posebne zaštitne mjere i procedure. Istovremeno, na ovaj način se obezbjeđuje i potpuno poštovanje odredbi Zakona o radu kao i opštih i pojedinačnih kolektivnih ugovora u onim oblastima u kojima oni traže dostavljanje i vođenje evidencije (na pr. obaveza obavještanja inspekcije rada o uvođenju i trajanju prekovremenog rada, kao i donošenje pojedinačnih akta o njegovom uvođenju).

Primjer opšte mjere je definisanje zabrane diskriminacije, zabrane uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom. Ovim odredbama ne štite se samo zaposleni/e, nego i oni koji traže zaposlenje, a one znače uspostavljanja pravila ponašanja i za poslodavce i za zaposlene. To dalje podrazumijeva obavezu poslodavca da u svojim aktima, a naročito kolektivnom ugovoru, ugovorom o radu i drugim aktima koja se odnose na rad i zaposlenje najprije eliminiše sve odredbe i rješenja koja mogu dovesti do diskriminacije i da zbog toga prava i obaveze propišu i uredi na način kojim će unaprijediti zaštitu žena, odnosno lica koja su u nepovoljnijem položaju.

Dakle, kolektivni ugovor kod poslodavca treba da sadrži i odredbe koje sankcionišu uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na način što će se ovo regulisati u dijelu koji definiše odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza. U tom kontekstu, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje treba da budu predviđene i sankcionisane kao povrede radne obaveze, što će predstavljati pravni mehanizam za zaštitu žrtava, i u krajnjem za potpunu eliminaciju ovih oblika diskriminacije. Sve ovo mora biti takođe praćeno i pravilnom edukacijom svih onih na koje se unutrašnji akti odnose, kao i edukacijom menadžmenta o politikama antidiskriminacije i razvoja ljudskih resursa. *Dakle, jedna opšta mjera, utvrđena zakonom, našla je svoju konkretizaciju kroz*

*kolektivni ugovor i to je najbolji primjer i put da se pokaže da opšte mjere iz zakona i planskih dokumenata mogu biti pretočene u stvarnost.*

Čl.15 Zakona o rodnoj ravnopravnosti predviđa uvođenje **posebnih mjera** „u onim oblastima društvenog života u kojima je utvrđena nejednaka zastupljenost žena i muškaraca, odnosno nejednak tretman lica jednog pola u odnosu na lice drugog pola“.

Ove mjere su privremenog karaktera, tj. primjenjuju se dok ne dođe do ispravljanja određene situacije. Utvrđuju se akcionim planovima, programima i sl. Na primjer, program zadržavanja na poslu mlađe ženske populacije kod koje je utvrđen trend ranijeg napuštanja preduzeća sastojao bi se od više koraka, ali bi svakako trebao podrazumijevati: definisanje problema putem analize dobijenih podataka nakon uvođenja sveobuhvatne statistike zaposlenih razvrstane po polu (čl.14 ZoRR), sprovođenja anketa sa onim ženama koje su napustile posao i/ili analize utvrđivanja programa tehnoloških viškova, utvrđivanje efekata negativnih po preduzeće (loš imidž, troškovi ponovne obuke, lošiji rezultati rada), te donošenja Plana aktivnosti u cilju pružanja podrške povećanju stepena zadržavanja mladih stručnih žena na način što će im se omogućiti: dodatne obuke i napredovanje u službi, povoljniji uslovi za žene sa porodičnim obavezama, omogućavanje bržeg napredovanja i sl.

Ove posebne mjere mogu biti usmjerene u tri pravca, i to: pozitivne<sup>16</sup>, podsticajne<sup>17</sup> i programske<sup>18</sup>. Pozitivna mjera u jednom preduzeću može biti uvođenje obaveznog minimuma po kojem procenat žena u upravljačkim strukturama na nivou preduzeća ne može biti manji od 30%. Ono što je specifično kod ovih mjera je neophodnost pribavljanja prethodne saglasnosti ministarstva nadležnog za oblast ljudskih prava na akcione planove na osnovu procjene usklađenosti tih planova sa principima iz čl.15 i čl.16 Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

**Podsticajne i programske mjere** se mogu preduzeti aktima za sprovođenje Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti, drugim aktima organa, privrednih subjekata, političkih stranaka, nevladinih organizacija i drugih subjekata, u skladu sa prirodom i sadržinom oblasti u kojoj djeluju (čl.20 Zakona o rodnoj ravnopravnosti)

**Ukratko o principu nediskriminacije u ostalim zakonima: Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti** sadrži princip nediskriminacije predviđajući da su sva „nezaposlena lica jednaka bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo“.

16 Pozitivne mjere predstavljaju mjere koje pod jednakim uslovima daju prednost licima manje zastupljenog pola odnosno licima koja se nalaze u izrazito neravnomernom položaju po osnovu pola.

17 Ove mjere su usmjerene na pružanje posebnih pogodnosti i/ili uvođenje podsticaja u cilju ukidanja nejednake zastupljenosti i nejednakog tretmana

18 Programske mjere ustvari najviše podrazumijevaju edukaciju.



**Zakon o zapošljavanju i radu stranaca** nema odredaba koje zabranjuju nejednak pristup i nediskriminaciju, mada se ovaj Zakon u opštim odredbama o zapošljavanju poziva na Zakon o radu, dok **Zakon o zaštiti građana na radu u inostranstvu** takođe nema posebnih odredbi kojima se definiše i/ili zabranjuje diskriminacija bilo kog tipa, izuzev opšte zaštite putem „jednakog tretmana sa zaposlenima u državi zaposlenja”.

### 3.3 Posebna zaštita žena u radnom odnosu

Osnov za posebnu zaštitu žena u radnom odnosu nalazi se u Ustavu Crne Gore (član 64, stav 3), a ona se dalje razrađuje kroz zakonske propise kojima se uređuju prava iz rada i po osnovu rada. Posebna zaštita žena na radu podrazumijeva zaštitu u pogledu obavljanja poslova koji, bilo zbog njihove težine ili vremenskog intervala u kojima se obavljaju mogu negativno uticati na fizičke osobine žene ili na razvoj trudnoće, ukoliko se radi o zaštitnim odredbama koje obuhvataju zaštitu materinstva. Opravdanost ovakve zaštite proizilazi iz dva razloga, i to: fizičkih osobina žena i trudnoće, odnosno funkcije materinstva.

Posebna zaštita žena na radu podrazumijeva zakonske odredbe koje se odnose na:

- 1) prilagođavanje uslova rada fizičkim osobinama žene;
- 2) pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza;

### 3.4. Zaštita žena s obimom na fizičke osobine

Žene, pored omladine (zaposleni starosne dobi od 15 do 18 godina) i osoba sa invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu. Ta zaštita se odnosi na rad noću, kao i na obavljanje teških i napornih poslova i podzemnih radova. Tako, Zakon o radu u čl. 104. predviđa da zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Zabrana noćnog rada žena nema apsolutan karakter, već se odnosi samo na noćni rad u industriji i građevinarstvu. Pri tome, zabrana noćnog rada ne odnosi se na žene koje rade na rukovodećim radnim mjestima ili koje kod poslodavca koji obavlja djelatnost industrije i građevinarstva obavljaju poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

Zakon predviđa još jedan izuzetak od zabrane noćnog rada žena u industriji i

građevinarstvu, a to je situacija u kojoj je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elem aknade za rad iste vrijednosti.

### **3.5. Zaštita žena s obzirom na funkciju materinstva**

Posebna zaštita žene s obzirom na funkciju materinstva proizilazi iz potrebe za pomirenjem profesionalnih i porodičnih obaveza i ona obuhvata: zaštitu u postupku zasnivanja radnog odnosa; zaštitu u toku trajanja radnog odnosa; i zaštitu u pogledu prestanka radnog odnosa.

#### **3.5.1. Zaštita žena u postupku zasnivanja radnog odnosa**

Osnovni razlog diskriminacije žena prilikom zasnivanja radnog odnosa jeste namjera poslodavca da izbjegne moguće troškove usled trudnoće (u slučaju održavanja trudnoće), teskoće u traženju privremene zamjene za odsustvo zaposlene usled trudnoće i porođaja, kao i obaveze da obezbijedi dodatan korpus prava koja su predviđena za ženu u slučaju trudnoće i posebne njege djeteta.

Pol se može zahtijevati kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa samo kada to opravdava priroda posla, kao što su npr. radna mjesta sa posebnim uslovima rada. Ova ograničenja su moguća iz razloga koji se odnose na zaštitu javnog poretka. Jedan od primjera koji je prisutan i u uporednoj praksi jeste ograničavanje zapošljavanja žena na određenim poslovima u vojsci i policiji. Tako npr. u Grčkoj su predviđene kvote za prijem žena u policijske škole (20%) i oficirske škole (15%). Na ovaj način se sužavaju mogućnosti za rad žena u ovim službama, a poznato je da je diskriminacija u obrazovanju tijesno povezana sa diskriminacijom prilikom zapošljavanja i rada. To je potvrdio i Evropski komitet za socijalna prava, koji je ocijenio da su pomenute odredbe u suprotnosti sa sa Evropskom socijalnom poveljom. Takođe, konstatovano je i to da činjenica da grčka policija i vojska nose oružje nije sama po sebi opravdan razlog za ograničavanje broja žena koje mogu biti upisane u policijsku, odnosno oficirsku školu<sup>19</sup>.

Zakon o radu predviđa posebnu zaštitu žene u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako što propisuje da poslodavac ne može od lica koje je kandidat za zaposlenje zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu. Ova pitanja spadaju u domen privatnosti kandidata u postupku

<sup>19</sup> Leni Samuel, Fundamental social rights, Case law of the European Social Charter, Second edition, str. 29 - 30.

zapošljavanja, te poslodavac ne može tražiti da se kandidat o njima izjašnjava, kao ni nakon zasnivanja radnog odnosa. Međutim, zaposleni može iznijeti podatke o bračnom i porodičnom statusu ukoliko ima interes za tim u toku trajanja radnog odnosa (npr. kako bi ostvario neko pravo nakon zasnivanja radnog odnosa, kao što je pravo na dodjeljivanje stana). Osim toga, poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći (član 18. Zakona o radu), niti može odbiti zaključivanje ugovora o radu sa trudnom ženom. Izuzetak od ove zabrane predviđen je ukoliko se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta, koji je utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa. Međutim, ovo rješenje u našem zakonu nije prihvatljivo sa aspekta zaštite žena od diskriminacije, posebno ako se radi o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Ovo iz razloga što bi u ovim slučajevima štetnost uslova rada po zdravlje žene i djeteta bila vremenski ograničena - u toku trajanja trudnoće, dok bi istekom tog perioda žena mogla nesmetano da nastavi sa radom na tom radnom mjestu. To potvrđuje i praksa Evropskog suda pravde, u slučaju *Mahlberg (C-207/98)*, koja je bila u zaposlena u zdravstvenoj ustanovi. G-dja *Mahlberg* je bila u radnom odnosu na određeno vrijeme, ali joj je poslodavac onemogućio da zasnjuje radni odnos na neodređeno vrijeme na odjeljenju za radiologiju, obrazlažući to mogućnošću štetnog uticaja uslova rada na njenu trudnoću<sup>20</sup>. Međutim, Evropski sud pravde je utvrdio da je poslodavac u ovom slučaju diskriminisao zaposlenu, odnosno da je neopravdano napravio razliku između zaposlenih koje nijesu u drugom stanju i zaposlenih za vrijeme trudnoce, obzirom da je ona konkurisala za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Takođe treba imati na umu i činjenicu da trudnoća nije bolest nego stanje koje je vremenski ograničeno, i ni u kom slučaju ne može i ne smije biti osnov diskriminacije.

Važno je napomenuti da *Opšti kolektivni ugovor* takođe govori samo o opštoj zaštiti na radu i propisuje donošenje akta o procjeni rizika za sva radna mjesta, kao i aktivnosti za otklanjanje istih. Ipak, do sada mali dio kompanija i organizacija ušao u izradu akata o procjeni rizika za radna mjesta, a inspekcija još uvijek djeluje samo edukativno i sa upozorenjima po ovom osnovu. Takođe, *Zakon o zaštiti na radu* predviđa donošenje akta o zaštiti na radu kojim bi se utvrdila pitanja od značaja za obavljanje poslova kod poslodavca. *Sam Zakon o zaštiti na radu govori samo o opštim zaštitnim mjerama bez posebnog osvrta na kategoriju zaposlenih trudnica ili dojilja*. Zakon uopšteno govori o obavezi da svi zaposleni budu informisani o rizicima na radnom mjestu.

---

20 Vidjeti: Lubarda, Branko, op. cit, str. 254.

### 3.5.2. *Zaštita žena u toku trajanja radnog odnosa*

Zakon o radu u čl. 11. predviđa da zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja. Ova zaštita podrazumijeva poseban korpus prava: u toku trajanja trudnoće, pravo na porodiljsko odsustvo, odsustvo radi njege djeteta, zabranu rada noću i prekovremenog rada, zabranu raspoređivanja u drugo mjesto rada, kao i zabranu otkazivanja radnog odnosa.

Zaposlena žena uživa dodatnu zaštitu na radu u toku trajanja trudnoće, do ostvarivanja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo. Ova zaštita se odnosi na mogućnost privremenog raspoređivanja na druge poslove ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta, uz ostvarivanje prava na zaradu u istom iznosu kao i prije raspoređivanja. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da joj obezbijedi ovakvo raspoređivanje, žena ima pravo na plaćeno odsustvo, pri čemu naknada zarade ne može biti manja od zarade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu. Dakle, naknada zarade za vrijeme održavanja trudnoće obezbjeđuje se u visini od 100% od osnova za naknadu. Ova naknada se od prvog dana isplaćuje iz sredstava Fonda namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje. Takođe, ženi za vrijeme trudnoće ne može biti određen prekovremeni rad, kao ni rad noću.

*Ipak, ne postoji izričita odredba koja upućuje na to kako se vrši procjena štetnog uticaja na zdravlje žene u ovim situacijama, pa imajući u vidu praksu u našem zakonodavstvu, realno je očekivati da će mali broj žena zaposlenih kod privatnih poslodavaca moći da koristi ovu normu zbog straha za kasniji radnopravni status. Prava vezana za trudnoću i porođaj mogu se posmatrati i u vezi sa pravom na ljekarske preglede, kontrole i druge tretmane povezane sa predstojećim porođajem i brigom o djetetu (prenatalna njega). Poznato je da direktive Evropske unije o zaštiti bezbjednosti i zdravlja trudnica na radu, porodilja i dojilja predviđaju pravo na odsustvo iz ovih razloga i to bez ikakvih gubitaka na zaradi zbog potrebnih pregleda i kontrola. Naš Zakon o radu ne predviđa slične mogućnosti za zaposlene trudnice, pa je onda moguće jedino da u dogovoru sa poslodavcem odsustvuju s posla, ili da same nađu vrijeme koje im može omogućiti ovakve preglede, recimo koristeći slobodne dane, bolovanje, godišnji odmor.*

Opšti kolektivni ugovor takođe govori samo o opštoj zaštiti na radu i propisuje donošenje akta o procjeni rizika za sva radna mjesta, kao i aktivnosti za otklanjanje istih, ali je do sada mali broj preduzeća i organizacija ušao u izradu ovih akata, a inspekcija još uvijek djeluje samo edukativno i sa upozorenjima po oom osnovu. Takođe, Zakonom o zaštiti na radu je predviđeno donošenje akta o zaštiti na radu kojim bi se utvrdila pitanja od značaja za obavljanje poslova kod poslodavca. Pritom, sam Zakon o zaštiti na radu govori samo o opštim zaštitnim mjerama bez posebnog osvrta na kategoriju zaposlenih trudnica ili dojilja. Zakon uopšteno govori i o obavezama da svi zaposleni budu informisani o rizicima na radnom mjestu.

Izmjenama Zakona o radu predviđene su značajne novine u dijelu porodijskog odsustva. Naime, u Zakonu se govori o zaštiti prava zaposlenih koji se staraju o djeci. Na taj način se, shodno načelu pomirenja profesionalnih i porodičnih obaveza, obezbjeđuje zaštita prava oba roditelja, i pored instituta porodijsko odsustvo govori se i o roditeljskom odsustvu. Porodijsko odsustvo, kao i u dosadašnjim rješenjima ostvaruje zaposlena majka - 45 dana prije porođaja, a obavezno 28 dana prije porođaja. Dakle, porodijsko odsustvo traje do dana porođaja, nakon čega se ostvaruje pravo na roditeljsko odsustvo. Možemo konstatovati da je ovo rješenje prihvatljivije i u jezičkom smislu, a prihvatljivije je i sa aspekta zaštite interesa oba roditelja.

Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta i ovo pravo ravnopravno mogu koristiti oba roditelja<sup>21</sup>. Možemo reći da je ovo značajan napredak u odnosu na dosadašnja rješenja, prema kojima je ovo pravo otac djeteta mogao koristiti jedino u slučaju kad majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). Međutim, Zakon o radu, za razliku od nekih uporednih rješenja u ovom dijelu ne predviđa "ekskluzivno pravo," na roditeljsko odsustvo za ženu u prvih 45 dana nakon porođaja, što bi bilo i logično, obzirom da je to period koji je neophodan ženi da se nakon porođaja rehabilituje. Umjesto toga, u zakonu se kaže da roditelj može da otpočne sa radom i prije isteka roditeljskog odsustva, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta. Ovakvo rješenje je prihvatljivo ako roditeljsko odsustvo koristi majka, ne i ako je otac djeteta koristio ovo pravo. U svakom slučaju, kod prekida korišćenja roditeljskog odsustva, roditelj nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva, ali drugi roditelj može da nastavi sa korišćenjem preostalog dijela roditeljskog odsustva. (Na primjer: ukoliko je majka koristila pet mjeseci roditeljskog odsustva, otac djeteta može da nastavi sa korišćenjem preostalih sedam mjeseci.)

Izmjenama Zakona o radu predviđena su povoljnija rješenja u odnosu na dosadašnja rješenja kada je u pitanju zaštita prava žene, u slučaju da je prekinula korišćenje roditeljskog odsustva. Naime, u slučaju da majka djeteta prekine sa korišćenjem roditeljskog odsustva, ona ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem koristi još 90 minuta (do sada je to bilo 60 minuta) odsustva sa rada zbog dojenja djeteta. Dakle, poslodavac joj ovo pravo ne može uskratiti, a vrijeme odsustva sa rada može se uvrstiti u dogovoru sa poslodavcem.

Zakon o radu predviđa i pravo na odsustvo u slučaju usvojenja djeteta. Ovo pravo se ostvaruje u trajanju od godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta, a može ga ostvariti jedan od usvojlaca djeteta koje je mlađe od osam godina života, a na osnovu pisanog obavještenja, koje je zaposleni dužan da podnese poslodavcu mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.

U slučaju prekida korišćenja, odnosno isteka porodijskog, odnosno roditeljskog

---

21 Naravno, ovo pravo ostvaruju samo roditelji koji su u radnom odnosu.

odsustva i odsustva radi usvojenja djeteta poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi povratak na isto ili na odgovarajuće radno mjesto, sa najmanje istom zaradom. Osim toga, zaposleni koji je koristio pravo na roditeljsko odsustvo, odnosno odsustvo radi usvojenja djeteta ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

Žena ostvaruje pravo na odsustvo i u slučaju mrtvorodenog djeteta, ili ako dijete umre prije isteka roditeljskog odsustva. U ovom slučaju ona ostvaruje pravo na produženje porodiljskog (roditeljskog) odsustva za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva. Ipak, Zakon o radu ne predviđa istu mogućnost ukoliko je otac koristio roditeljsko odsustvo, iako to nije u duhu prethodnih normi o izjednačavanju prava oba roditelja. Sa druge strane, predviđeno je pravo oca na odsustvo sa rada u slučaju rođenja djeteta. Ovo rješenje predstavlja napredak u odnosu na dosadašnja rješenja, kojima je ovo pravo bilo predviđeno samo u slučaju porođaja supruge. Međutim, obzirom da su bračna i vanbračna djeca izjednačena u pravima, to je Zakon o radu izjednačio pravo oca da odsustvuje sa rada u slučaju rođenja djeteta - bilo da je ono rođeno u braku ili van braka.

Za vrijeme roditeljskog odsustva i odsustva radi usvojenja djeteta zaposleni ostvaruje pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Pri tome, Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti predviđa da pravo na naknadu zarade u punom iznosu ostvaruje roditelj, odnosno usvojilac koji je prije ostvarivanja ovog prava bio u radnom odnosu najmanje šest mjeseci neprekidno, a ukoliko je u radnom odnosu bio kraće ostvaruje pravo na 70% od iznosa naknade zarade. Naknadu zarade zaposleni ostvaruje kod poslodavca, koji obračun i isplatu vrši najmanje jednom mjesečno<sup>22</sup>. Ovo pravo ostvaruje i lice koje se bavi preduzetničkom djelatnošću, ukoliko se radi o licu koje se bavi preduzetničkom djelatnošću kao jedini zaposleni. Pri tome, lice koje se bavi preduzetničkom djelatnošću pravo na naknadu zarade ostvaruje kod centra za socijalni rad, a osnovica za isplatu

---

22 Poslodavac može ostvariti refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade za porodiljsko odsustvo i naknade zarade za rad sa polovinom punog radnog vremena kod centra za socijalni rad. Ukoliko je zahtjev za refundaciju podnesen u roku od 30 dana od dana početka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i prava na rad sa polovinom punog radnog vremena, isplata teče od toga dana, a ako je zahtjev podnesen poslije toga roka, isplata teče od dana podnošenja zahtjeva. Poslodavac ne može ostvariti refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade ukoliko podnese zahtjev po isteku vremena koje je zaposleni koristio za porodiljsko odsustvo, odnosno za rad sa polovinom punog radnog vremena.

određuje se u visini osnovice na koju su plaćeni porezi i doprinosi<sup>23</sup>.

Jedno od prava koje se ostvaruje u vezi sa rođenjem djeteta je oprema za novorođeno dijete. Ovo pravo spada u korpus prava iz dječije zaštite i ostvaruju ga roditelji za svako novorođeno dijete. U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti, novčana naknada po ovom osnovu iznosi 100 evra i roditelji je mogu ostvariti ukoliko podnesu zahtjev do navršene jedne godine života djeteta.

Prema važećem Zakonu o radu, žena uživa pravo na zaštitu po osnovu materinstva i nakon isteka porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, a u nekim slučajevima posebnu zaštitu ostvaruje i otac djeteta. S tim u vezi, treba razlikovati tri situacije, i to:

- zaštita samohranog roditelja
- zaštita roditelja koji ima dijete mlađe od tri godine;
- zaštita roditelja koji imaju dijete sa smetnjama u razvoju.

Zakon o radu u čl. 11, stav 3. predviđa da zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom. Iz ove formulacije proizilazi da pravo na posebnu zaštitu u ovom slučaju imaju kako majka, tako i otac djeteta. Ova odredba je razrađena u daljem tekstu zakona, tako da se pravi razliku između redovne njege djeteta i njege djeteta sa smetnjama u razvoju.

U ovom prvom slučaju pravi se razlika između zaštite na radu koja je predviđena za samohranog roditelja i situacije kada dijete ima oba roditelja. Zaštita radno-pravnog statusa je predviđena za samohranog roditelja koji ima dijete mlađe od sedam godina i ona se ogleda u vidu zabrana, i to:

- zabrana raspoređivanja na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta;
- zabrana prekovremenog i noćnog rada (osim ako postoji pristanak zaposlenog, koji mora biti dat u pisanoj formi);

---

23 Treba napomenuti da pravo na naknadu zarade može ostvariti samo roditelj, odnosno usvojilac koji je u radnom odnosu. Roditelj koji nije u radnom odnosu, a nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje ili je redovan student, u smislu Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti Član 56 Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti („Službeni list R CG“, broj 78/05), može ostvariti pravo na drugi novčani iznos, a to je naknada po osnovu rođenja djeteta, ukoliko je podnio zahtjev za ostvarivanje ovog prava u roku od 30 dana od dana porođaja. Ova naknada iznosi 25 evra mjesečno i ostvaruje se do navršene jedne godine života djeteta, ukoliko je zahtjev podnjet u roku od 30 dana od dana porođaja, odnosno - ako zahtjev nije podnjet u tom roku, od dana podnošenja zahtjeva. U svakom slučaju, ovo pravo se ne može stvarivati nakon isteka 12 mjeseci od dana rođenja djeteta.

- zabrana otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca (osim ukoliko su zasnovali radni odnos na određeno vrijeme), kao i proglašenja licima za čijim je radom prestala potreba usled tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena (čl.108, stav 2).

Osim toga, Zakon predviđa dodatan korpus prava za jednog od roditelja koji imaju djecu mlađu od tri godine. To podrazumijeva sledeće:

- pravo na odsustvovanje sa rada dok dijete navrší tri godine života. U ovom slučaju se radi o neplaćenom odsustvu, jer jedan od roditelja ima pravo na zdravsteno i penzijsko - invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju;
- jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.

Žena koja ima dijete mlađe od pet godina života ne može biti raspoređena na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta. Ovu situaciju treba razlikovati od zaštite žene kao samohrane majke (obzirom da je zakonom predviđena zabrana raspoređivanja u drugo mjesto rada za samohranog roditelja koji ima dijete mlađe od sedam godina). Osim toga, zabranjen je prekovremeni i noćni rad za ženu koja ima dijete mlađe od tri godine. Ipak, zakon pravi izuzetak u pogledu noćnog rada - na način što dozvoljava noćni rad za ženu koja ima dijete starije od dvije godine, ali samo na osnovu njene pisane izjave.

Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka (čl. 110, stav 3. ZOR-a). Osim toga, predviđena je i zabrana raspoređivanja u drugo mjesto van prebivališta, odnosno boravišta (čl. 42. ZOR-a).

Posebna zaštita roditelja u ovom slučaju predviđena je i kroz pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena. Suština ove zaštite je u činjenici da roditelji koji imaju dijete sa smetnjama u razvoju i po tom osnovu ostvaruju pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, ostvaruju sva prava iz radnog odnosa i po osnovu rada u punom obimu.

Zaštita žena s obzirom na funkciju materinstva podrazumijeva i zabranu otkazivanja ugovora o radu za ženu u toku trajanja trudnoće i za vrijeme porodiljskog odsustva. Ista zabrana postoji i u pogledu proglašenja za „tehnološki višak“, odnosno licima za čijim radom je prestala potreba usled ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena. Zakonom o radu je ova vrsta zaštite predviđena za oba roditelja, dakle i za oca ukoliko koristi roditeljsko odsustvo. Naravno, ova zabrana je predviđena samo za roditelje koji se nalaze u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, obzirom da radni odnos na određeno vrijeme prestaje istekom dana koji je određen ugovorom o radu. Ipak, Zakon o radu u ovom slučaju predviđe dva izuzetka, i to:



- kod pripravnika, obzirom da pripravnički staž produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva;
- zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodijsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodijsko odsustvo.

### 3.6. Zaštita prava žena iz radnog odnosa

Zaštita prava u slučaju diskriminacije tretirana je Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i može se obezbijediti podnošenjem predstavke Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, u kojoj se ukazuje na postojanje diskriminacije (npr. da neki propis, kriterijum ili radnja ženu dovodi u nepovoljniji položaj u odnosu na muškarca, u istim ili sličnim okolnostima). Nakon toga, Ministarstvo ima obavezu da o prispjeću predstavke, njenoj sadržini i postupanju po predstavi obavijesti državni organ ili organ lokalne samouprave, poslodavca, političku stranku ili drugo pravno ili fizičko lice na koje se upućuje predstavka, kao i da zatraži da se o predstavi izjasne u određenom roku. Ukoliko ne dostave izjašnjenje, Ministarstvo zauzima stav o predstavi na osnovu podataka sa kojima raspolaže, o čemu sastavlja izvještaj ili službenu zabilješku, u kojoj upozorava da postojanje diskriminacije po osnovu pola, preporučuje način za otklanjanje uzroka diskriminacije i određuje rok za podnositelja/ku predstavke i suprotnu stranu u kojem će obavijestiti Ministarstvo o preduzetim mjerama. Važno je napomenuti da ne postoji mogućnost podnošenja anonimne prijave, ukoliko se radi o neposrednoj diskriminaciji, jer u ovom slučaju predstavku može podnijeti žena koja je diskriminisana ili u njeno ime i uz njenu saglasnost drugo pravno ili fizičko lice. Postupanje po anonimnoj predstavi je moguće ukoliko se njome ukazuje na posrednu diskriminaciju po osnovu pola, ukoliko ona sadrži dovoljno podataka za utvrđivanje postojanja diskriminacije po osnovu pola.

Takođe, saglasno Zakonu o radu i Zakonu o zabrani diskriminacije, zaštitu svojih prava u slučaju diskriminacije žena može potražiti u postupku pred sudom. Sporovi iz radnih odnosa u prvom stepenu se rješavaju pred osnovnim sudovima. Ne postoje posebna vijeća za radne sporove, već ove sporove rješavaju parnična vijeća. Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok. Ukoliko se radi o sporovima povodom nezakonitog prestanka radnog odnosa, zaposleni ima pravo da pored naknade štete (stvarne i izmakle dobiti) traži povratak na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spremlje i radnim sposobnostima. U ovom

dijelu, Zakon o radu i Zakon o zabrani diskriminacije predviđaju dodatnu zaštitu za zaposlenog, obzirom da uvodi izuzetak od pravila u postupku dokazivanja. Naime, u slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa teret dokazivanja opravdanosti razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu. Teret dokazivanja u postupcima za zaštitu prava je na poslodavcu i u slučajevima kada je predmet spora diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na radu.

Važnu ulogu u zaštiti prava žena iz radnog odnosa ima i **inspekcija rada**, koja vrši **inspeksijski nadzor** nad primjenom propisa iz oblasti rada, posebno onih koji se tiču prava zaposlenih.

Da je inspeksijski nadzor od prvorazrednog značaja za zaštitu prava zaposlenih potvrđuje i stav i okviru Međunarodne organizacije rada: «*Radno zakonodavstvo je bez inspekcije rada prije jedan etički kodeks nego obavezujuća socijalna disciplina*<sup>24</sup>».

Inspekcija rada u postupanju primjenjuje pravila opšteg upravnog postupka, a njen rad uređen je Zakonom o inspekciji rada (*“Službeni list CG”, br. 79/08*) i Zakonom o inspeksijskom nadzoru (*“Službeni list CG”, br. 39/03; 76/09 i 57/11*). Sam postupak inspeksijskog nadzora počiva na opštim načelima inspeksijskog nadzora, kao što su načela: zakonitosti, zaštite prava građana, javnog interesa i td. Osim toga, za efikasnost inspekcijakog nadzora, od posebnog značaja su i istražno načelo, načelo samostalnosti u radu i diskrecione slobode u izboru mjera koje su predviđene zakonom.

Inspeksijski nadzor podrazumijeva kako uvid u primjenu opštih propisa o radu koje donosi država (zakoni, podzakonski akti i dr.), tako i u primjenu autonomnih akata (kolektivni ugovori, pravilnik o radu, pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta) i ugovora o radu (kao pojedinačnog akta).

U svom postupanju, inspekcija rada preduzima tri vrste mjera:

- mjere preventivnog karaktera (savjetovanje poslodavaca i zaposlenih, ukazivanje na uočene nepravilnosti i dr.),
- mjere korektivnog karaktera (nalaganje poslodavcu da u određenom roku otkloni uočene nepravilnosti); i
- mjere represivnog karaktera (novčana kazna, privremena zabrana rada poslodavcu, podnošenje zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka).

Positivno-pravni osnov za vršenje nadzora nad primjenom propisa u oblasti rada od stane inspekcije rada sadržan je u Zakonu o radu, u kojem se kaže da nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu i drugih ugovora koje predviđa ovaj zakon kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši ministarstvo preko inspekcije rada.

24 The Role of Labour Inspection in Transition Economies, ed. International Labour Office, Labour Administration Branch, Document N. 48, Geneva, 1996, str. 2

U Zakonu o radu su predviđene i kaznene odredbe za poslodavca u dijelu koji se odnosi na **posebnu zaštitu na radu**, i to u sljedećim slučajevima:

- (1) Ako prilikom zaključivanja ugovora o radu traži od kandidata podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice; ako traži dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu; ako zahtijeva davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.
- (2) Ako poslodavac uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.
- (3) Ako ne obezbijedi zaštitu žena na radu u pogledu zabrane rada na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, kao i na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njeno zdravlje i život.
- (4) Ako ne ispoštuje odredbe koje se odnose na zabranu noćnog rada žena u oblasti industrije i građevinarstva.
- (5) Ako odbije da zaključi ugovor sa trudnom ženom, ili joj otkáže ugovor o radu zbog trudnoće, odnosno ako koristi porodiljsko odsustvo;
- (6) Ako raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao i sa licem koje koristi neko od navedenih prava, odnosno ako ova lica proglašuje za tehnološki višak.
- (7) Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom koji koristi roditeljsko odsustvo ili odsustvo zbog njege djeteta, odnosno ako otkáže ugovor o radu na određeno vrijeme zaposlenoj ženi koja koristi roditeljsko odsustvo.
- (8) Ako na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, ženi za vrijeme trudnoće i dok doji dijete ne obezbijedi privremeni raspored na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta, odnosno ako joj ne obezbijedi plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu zarade u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja na drugo radno mjesto).
- (9) Ako ne ispoštuje odredbe koje se odnose na zabranu prekovremenog i noćnog rada za ženu u toku trudnoće i za ženu koja ima dijete mlađe od tri godine.
- (10) Ako ne ispoštuje zakonom predviđenu zabranu uvođenja prekovremenog

rada za roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i za samohranog roditelja koji ima dijete mlađe od sedam godina života.

- (11) Ako ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojioci i staratelju korišćenje prava na odsustvo, u skladu sa zakonom.

Za navedene prekršaje predviđena je novčana kazna kako za poslodavca sa svojstvom pravnog lica, tako i za odgovorno lice kod poslodavca i za poslodavca - preduzetnika.

Novčana kazne predviđene su usledećim iznosima:

- za poslodavca sa svojstvom pravnog lica: od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice kod poslodavca: od 30 eura do 2.000 eura
- za poslodavca-preduzetnika: od 150 eura do 6.000 eura.

U slučaju da je utvrđeno kršenje zakona i drugih propisa od strane poslodavca, predviđena je prekršajna odgovornost. Inspektor rada je obavezan da, pored upravnih mjera i radnji propisanih zakonom, privremeno zabrani rad subjektu nadzora, ako prilikom vršenja inspekcijskog nadzora utvrdi da:

- 1) nije zaključio ugovor o radu sa licem koje se zapošljava prije početka rada;
- 2) nije zaključio ugovor o radu sa strancem (strani državljanin i lice bez državljanstva) pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama;
- 3) nije prijavio lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebne vrste ugovora o radu na zdravstveno osiguranje ili penzijsko-invalidsko osiguranje ili osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- 4) nije uplatio doprinose za zdravstveno osiguranje, penzijsko-invalidsko osiguranje ili osiguranje za slučaj nezaposlenosti za lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebnu vrstu ugovora o radu.

Osim toga, Zakon o radu predviđa obavezu poslodavca da obavijesti inspektora rada o uvodjenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvodjenju tog rada, a inspektor rada može zabraniti uvođenje prekovremenog rada, ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama zakona.

Važno je napomenuti da žena može ostvariti zaštitu svojih prava i u alternativnim postupcima za rješavanje radnih sporova. Postupak mirnog rješavanja radnih sporova uređen je **Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova**<sup>25</sup>. Zakon

---

25 „Službeni list CG“, broj 16/07

predviđa da se u slučaju individualnih radnih sporova angažuje arbitar<sup>26</sup>. Shodno načelu dobrovoljnosti, strane u sporu same odlučuju o angažovanju arbitra, uz pravilo da rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku dok traje postupak pred arbitrom. Takođe, strane se mogu sporazumjeti da i u toku sudskog postupka pokrenu postupak pred arbitražom. Postupak za rješavanje spora pred arbitrom dobrovoljan, a završava se donošenjem rješenja, koje postaje pravosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu. Ako je u rješenju određeno da se radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, rješenje postaje izvršno istekom tog roka. Zakon predviđa da se na rješenje arbitra ne može uložiti žalba, ali se može podnijeti tužba za poništaj kod nadležnog suda<sup>27</sup>


---

26 Individualnim radnim sporom, u smislu ovog zakona, smatra se spor koji nastaje iz rada i po osnovu rada, a stranom u individualnom sporu, u smislu ovog zakona, smatra se zaposleni i poslodavac, dok se pod kolektivnim radnim sporom smatra spor povodom zaključivanja, izmjena i dopuna ili primjene kolektivnog ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk.

27 Do poništenja rješenja arbitra može doći ako se dokaže: da sporazum o određivanju arbitra nije bio zaključen ili nije bio punovažan; odnosno ako strana u sporu nije bila sposobna da zaključi sporazum o određivanju arbitra; ako su postojali uslovi za izuzeće arbitra; ako strana u sporu nije bila uredno obaviještena u pokretanju postupka pred arbitrom ili joj je na nezakonit način bilo onemogućeno da raspravlja pred arbitrom; kao i u slučaju da se rješenje arbitra odnosi na spor koji nije predviđen sporazumom o određivanju arbitra.



***NA KOJI NAČIN BITI DRUŠTVENO  
ODGOVORAN PREMA ZAPOSLENIM  
ŽENAMA, ŽENAMA NA TRŽIŠTU I  
ŽENAMA U ZAJEDNICI?***



# 4.

## Društveno odgovorne aktivnosti koje preduzeća trebaju/mogu<sup>28</sup> realizovati prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu rada i ženama u zajednici<sup>29</sup>

**Princip 1: Obezbijediti najvišu lidersku podršku rodnoj ravnopravnosti<sup>30</sup>**

### OPŠTE NAPOMENE

Ovaj princip podržava uspješno sprovođenje svih sedam principa, jer ukazuje na značaj liderstva za postizanje rodne ravnopravnosti. Treba da postoji dosljedno i snažno vođstvo od samog vrha preduzeća i da pritom svi članovi/članice rukovodećeg tima postignu zajednički sporazum o značaju rodne ravnopravnosti za cijelo preduzeće. Kada se takav sporazum uspostavi, rukovodeći tim treba da sastavi zajednički plan koji opisuje ono što se predlaže, uključujući i pregled o tome kako će se rodna ravnopravnost sprovesti, nadgledati i mjeriti. Ovaj plan treba da sadrži nekoliko ključnih postupaka koji svima koji rade u tom preduzeću ukazuju na sljedeće:

- (I) da postoji dogovoren korporativni pristup razvoju konkretnih inicijativa vezanih za rodnu ravnopravnost;
- (Ii) da članovi rukovodeće grupe u preduzeću čine proaktivan i ciljani napor da djeluju na ovom dogovorenom pristupu i
- (Iii) da je uspostavljanje rodne ravnopravnosti podržano uspostavljanjem ključnih indikatora učinka za sve oblasti poslovanja preduzeća.<sup>31</sup>

28 Neke od predloženih smjernica za društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici su već regulisane pozitivno- pravnim propisima, a ostale daju mogućnost preduzećima da dodatno unaprijede svoj odnos prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu rada i ženama u zajednici. Navedeni pristup kombinovanja zakonski obavezujućih i neobavezujućih smjernica (mjera) je u skladu sa pristupom koji je korišten i u procesu kreiranja Principa osnaživanja žena UN (UN Women Empowerment Principles).

29 U radnom dokumentu UN Global Compact-a (2011), *Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice*, prikazano je devedeset primjera dobre prakse kompanija u primjeni principa osnaživanja žena, [www.unglobalcompact.org/.../Companies\\_Leading\\_the\\_Way.pdf](http://www.unglobalcompact.org/.../Companies_Leading_the_Way.pdf)

30 Izvor: How to Promote Gender Equality in the Workplace | eHow.com, [http://www.ehow.com/how\\_7487143\\_promote-gender-equality-workplace.html#ixzz1mgdoxAer](http://www.ehow.com/how_7487143_promote-gender-equality-workplace.html#ixzz1mgdoxAer)

31 „Opšte napomene i primeri za upitnik za procenu” namijenjen učesnicima/ama Globalnog dogovora UN u Srbiji, str.10



## **LISTA MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 1:**

- Analizirati rodni sastav upravnog odbora, menadžerskog tima i zaposlenih (rodna ravnoparavnost, kao primjer, počinje sa najvišeg nivoa upravljanja), *te procijeniti postojeće politike, programe i usluge kako bi se utvrdilo da li dovode do rodne nejednakosti*. Sastaviti listu oblasti, grupa ili zanimanja u kojima žene nijesu adekvatno zastupljene. Utvrditi na koje načine rodna neravnoteža utiče na preduzeće i njegovo poslovanje. Na primjer, ako žene nijesu adekvatno zastupljene na menadžerskim pozicijama, preduzeće ne koristi raznovrsne liderske talente, znanja i mogućnosti. Zavisno od liste u svakom konkretnom slučaju, sastaviti listu predloga za rješenje konkretnog problema.
- Na najvišem upravljačkom nivou definisati *plan sprovođenja rodne ravnopravnosti* koji uključujuće kvote i afirmativne mjere za žene i *koji uključuje primjenjive i mjerljive aktivnosti u jasno definisanom vremenskom periodu*. Posebno dodijeliti odgovornost za rodno ravnopravno zapošljavanje onom autoritetu/zaposlenom/ organizacionom dijelu u preduzeću koji obavlja poslove zapošljavanja/regrutovanja (sam vlasnik preduzeća, šef/ica pravnih poslova, HR menadžer/ka);
- Odrediti resurse - ljudske (interne ili eksterne) i finansijske kako bi se sproveo planirani pristup za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u preduzeću;
- Sastaviti *kodeks ponašanja* koji jasno navodi očekivanja od svih zaposlenih u vezi sa njihovim međusobnim ponašanjem na radnom mestu; tražiti doprinos žena i muškaraca u definisanju sadržaja ovog kodeksa.
- Sastaviti izjavu o posvećenosti rodnoj ravnopravnosti i uključiti je u sve dokumente i publikacije koji se distribuiraju u zajednici, kao i u sve oglase za zapošljavanje.
- Redovno provjeravati sprovođenje politika i praksi fer zapošljavanja i napredovanja na poslu u Vašem preduzeću. Kontinuirano unaprjeđivati i politike koje se odnose na seksualno uznemiravanje i diskriminaciju na osnovu pola, u skladu sa pozitivnim državnim politikama i uputstvima. *U kolektivnom ugovoru na nivou preduzeća treba razraditi kriterijume koji su u skladu sa zakonom, ali koji pojašnjavaju dodatne pogodnosti ili procedure u preduzeću*.
- Procijeniti nivo generalnih vještina i obučenosti onih koji u Vašem preduzeću rade na poslovima upravljanja ljudskim resursima, zapošljavanja i radnih odnosa. Takođe, procijeniti nivo njihovog znanja o pregovaračkim vještinama za potrebe pregovora sa sindikalnim organizacijama u cilju uspostavljanja zdrave i sigurne radne okoline koja omogućava korišćenje svih potencijala, posebno ljudskih resursa.

- Sprovoditi istraživanja o politikama Vašeg preduzeća kao poslodavca, koje uvažavaju potrebe raznolike, ali rodno ravnopravne radne snage. Razmotriti mogućnost kreiranja i primjenjivanja inicijativa koje se odnose na efikasno balansiranje profesionalnih i porodičnih obaveza, uključujući i brigu o djeci za vaše zaposlene, subvencije za obrazovanje i sveobuhvatne mjere podrške koje zadovoljavaju potrebe tradicionalnih i netradicionalnih porodičnih struktura.
- Umrežavati se sa profesionalnim agencijama i organizacijama koje promovišu rodnu ravnopravnost; pretplatiti se na privredne časopise ili novine koje se bave inovativnim načinima otklanjanja neravnopravnosti na poslu, ukoliko takve organizacije i publikacije postoje.
- Za sve nivoe menadžmenta i zaposlenih razviti programe obuke o ostvarivanju i praćenju rezultata u oblasti rodne ravnopravnosti, kreiranju radne atmosfere koja podstiče kolegijalnost i saradnju i uvažava raznovrsne talente, vještine i sposobnosti. Podsticati učešće pojedinaca i iskustveno učenje kroz vježbe izgrađivanja timova i radnih grupa. Postaviti ciljeve učenja koji se baziraju na praksi i politikama fer zapošljavanja;
- Napraviti plan i redovno prikupljati povratne informacije od žena i muškaraca na različitim nivoima i pozicijama u Vašem preduzeću kako biste utvrdili da li je opredjeljenje za rodnu ravnopravnost vidljivo i prihvaćeno.

## **PRIMJERI IZ PRAKSE:**

### **Telekom Crna Gora**

Na nivou Deutche Telekom grupe postoji opredjeljenje da se do 2015.godine dostigne kvota od 33% žena na svim upravljačkim nivoima i u svim upravljačkim tijelima kompanije. U ovom trenutku, crnogorski Telekom ima 42% žena na menadžerskim pozicijama, pretežno na nivou srednjeg menadžmenta.

Osluškujući potrebe i analizirajući rezultate brojnih anketa, u Crnogorskom Telekomu je pokrenut *Program upravljanja stresom i prevencija sindroma sagorijevanja na poslu koji je namijenjen ženama na menadžerskim pozicijama.*

Program ima terapijsko-edukativnu funkciju i bazira se na kombinovanim edukativno-terapijskim tehnikama i raznovrsnim radioničarskim tehnikama, u ambijentu koji i sam ima terapijsku funkciju. Zbog sve složenijih poslovnih zahtjeva ali i životnih navika i kulturnih običaja, žene su izloženije stresnim situacijama tj. daleko više pogođene ovim sindromom nego muškarci. Nivo stresa i rizik od pojave tzv. sindroma profesionalnog sagorijevanja raste sa napretkom u karijeri.

Ovim Programom se želi pružiti pomoć ženama u uspostavljanju životno-radnog balansa i povećati njihove šanse za napredak u karijeri.

## **Metalac a.d., Gornji Milanovac**

U **Kodeksu poslovne etike**<sup>32</sup> preduzeća Metalac a.d. iz Gornjeg Milanovca između ostalog se navodi sljedeće: „Nijedan zaposleni ne sme biti diskriminisan na osnovu pola, godina, rase, bračnog statusa, trudnoće, političkog mišljenja, vere, etničkog ili socijalnog porekla i statusa. Svi zaposleni u Metalcu imaju pravo da od svojih nadređenih, podređenih i saradnika očekuju dostojanstven, ljubazan i poštovanja vredan odnos. Metalac posebno štiti i podstiče pravo zaposlenih da zasnivaju porodicu“.

## **Pliva Hrvatska d.o.o., Zagreb**

Poslovna politika ove kompanije ogleda se i u godišnjim *Izveštajima o održivom razvoju*. U Izveštaju Pliva-e za 2004. godinu<sup>33</sup>, u rubrici “Načela korporativnog upravljanja”, između ostalog je navedeno: “U dokumentu „Povelja o održivom razvoju” koji je PLIVA usvojila 2004. godine, precizira se da ova kompanija obezbjeđuje jednake mogućnosti ljudima bez obzira na rasu, boju kože, porijeklo, **pol**, religiju i etičku pripadnost. Unutar Grupe se podstiče multikulturalnost i timski rad „jer smo svjesni da je i to jedna od naših prednosti u globalnoj tržišnoj utakmici”.

## **Deloitte Australija**

Od 2000 godine, različitost i uključivanje vezani su za „Program za talente (Talent agenda)” kako bi se stvorilo okruženje u kojem će svi ljudi, bez obzira na porijeklo, znati da imaju mogućnost i podršku da ostvare svoje ciljeve. „Inspirišući žene” („Inspiring Women“) je program osmišljen da podrži i razvija žene tokom čitavog trajanja njihove karijere. Ovaj program prati snažno opredjeljenje od strane visokog rukovodstva. Dobitnice ove nagrade dobijaju 15.000 australijskih dolara u kurs stručnog usavršavanja po svom izboru, dobitnice se razvijaju i profilisu kako unutar, tako i izvan preduzeća. Prethodne pobjednice završile su kurseve na Harvardu i INSEAD-u.<sup>34</sup>

---

32 Dostupno na: <http://www.metalac.com/files/pdf/Kodeks%20poslovne%20etike.pdf>

33 Dokument “PLIVA HRVATSKA Izvešće o održivom razvoju 2004”. Dostupno na: <http://www.pliva.hr/press-kutak/novosti/clanak/227/PLIVA-HRVATSKA-objavila-Izvjescje-o-drzivom-razvoju-za-2004-godinu.html>

34 <http://www.deloitte.com/investingwomen>

## ***Princip 2: Tretirati jednako sve muškarce i žene na radnom mjestu-poštovati i podržavati ljudska prava i nediskriminaciju***

### **OPŠTE NAPOMENE**

U radno - pravnoj, kao i drugim oblastima danas se upotrebljava pojam „jednakih mogućnosti“, kao širi pojam (jer se odnosi na sve individue) i on svedeno na nivo privrednog subjekta pretpostavlja da u jednom preduzeću postoje jednake mogućnosti za žene i muškarce da doprinesu napretku i razvoju preduzeća, a da pri tome imaju jednake mogućnosti i pristup svim resursima (jednake mogućnosti za usavršavanje, za napredovanje u službi i sl.) tj. da uživaju sve koristi i dobrobiti od svoga rada i napretka preduzeća u kojem su zaposleni. Međutim, ako imamo u vidu da postoje razlike između muškaraca i žena koje nijesu samo biološke, nego zasnovane na kulturnom i istorijskom nasljeđu, određene raznim socijalnim, ekonomskim i drugim uticajima, da je evidentno da je rodna neravnopravnost najviše izražena upravo na tržištu rada i da prakse pokazuju da je neravnopravnost prisutna i u sferi zapošljavanja, kao i u sferi rada, onda se pristup mora prilagoditi stvarnom stanju. Zato je i cilj ovog principa da na najmanju mjeru svede mogućnost diskriminacije, obezbijedi eliminaciju postojećih diskriminatorskih praksi i uslove za zaštitu potencijalnih žrtava. Dodatno, osnovni zadatak ovog Principa je da obezbijedi da preduzeća integrišu ljudska prava i rodnu ravnopravnost u sve svoje korporativne politike, a suštinski to znači odgovornost za one koji su u radnom odnosu ili po nekom drugom osnovu zaposleni ili angažovani u preduzeću. Zato bi u dijelu koji se odnosi na ljudska prava, ovaj princip posebno morao uvažavati nediskriminaciju i brigu za osjetljive grupe, izbjegavanje saučesništva, obezbjeđenje fundamentalnog prava na rad u najširem smislu, posebno vođenje računa o postupcima i strukturama donošenja odluka, delegiranje odgovornosti, te obezbjeđenje korištenja i drugih prava (ekonomskih, civilnih, političkih, društvenih). Aktiviranjem ovog principa preduzeća postaju aktivno usmjerena na motivisanje i zadržavanje žena na svim nivoima donošenja odluka i istovremeno obezbjeđuju da žene i muškarci mogu da rade i napreduju u karijeri u okruženju u kome nema uznemiravanja i diskriminacije već postoje motivišući uslovi za rad.

### **LISTA MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 2:**

- Korporativnu politiku u oblasti ljudskih resursa usaglasiti sa rezultatima prethodno sprovedene temeljne analize rodno razvrstanih podataka po svim osnovama, prikupljenih u skladu sa čl.14 Zakona o rodnoj ravnopravnosti;
- U kolektivne ugovore i unutrašnje akte o poslovanju uvesti procedure po kojima i muškarci i žene *za rad iste vrijednosti dobijaju istu nadoknadu*, osigurati njihovu primjenu i praćenje primjene.

- Osmisliti aktivnosti i mehanizme kojim bi se preduzeće moglo priključiti državnoj kampanji u uspostavljanju prakse obilježavanja evropskog dana jednakih zarada, kako bi se razvila svijest o tome koliko je potrebno da žene duže rade da bi zaradile isto koliko muškarci i time dali svoj doprinos jačanju, kako svoje unutrašnje, tako i ukupne društvene svijesti o postojanju ovog problema;
- Analizirati dostupnost i korištenje benefita koje zaposleni/e ostvaruju na radnom mjestu (plaćeno odsustvo, odmori o trošku firme, pokloni i td.), kao i zarada po svim osnovama (službeni put, plaćanje prevoza, prekovremenog rada, neiskorištenog godišnjeg odmora), te u skladu sa tim obezbijediti da odredbe kolektivnih ugovora i drugih akata ne diskriminišu jedne na uštrb drugih;
- Kreirati sopstvenu strategiju za snaženje kapaciteta žena za rad na rukovodećim mjestima, prilagođenu potrebama preduzeća. Takođe, posebno voditi računa o rodnom aspektu prilikom otpuštanja i proglašenja tehnoloških viškova, *ali i imenovanja u upravljačkim strukturama gdje bi trebalo obezbijediti najmanje 30% manje zastupljenog pola*;
- Analizirati postojeće procedure vezane za zapošljavanje i utvrditi da li se prilikom procedure zapošljavanja kandidata/kinja vrši posredna ili neposredna diskriminacija, te uvesti jasno definisane procedure, postupak obavještanja prijavljenih kandidata/kinja i obezbijediti transparentnost procesa.
- Uvesti redovno anketiranje zaposlenih o uslovima svakodnevnog rada, zadovoljstva položajem i međuljudskim odnosima na horizontalnom i vertikalnom nivou;
- Ustanoviti da li postoje razlike u načinu na koji su muškarci i žene birani, unaprjeđivani i nagrađivani za vještine i znanja kojima doprinose preduzeću;
- U slučaju napuštanja preduzeća, sprovoditi razgovore sa zaposlenim/om o razlozima i okolnostima njegovog/njenog odlaska, sa posebnim akcentom na rodno osjetljiva pitanja koja bi mogla dovesti do takve odluke. Informacije dobijene ovim putem u velikoj mjeri bi doprinijele kreiranju adekvatne preventivne politike i rješavanja uočenog problema;
- U okviru preduzeća obezbijediti adekvatne servise podrške i pomoći roditeljima, poput jaslica za djecu, vrtića i dr. u skladu sa mogućnostima datog subjekta i potrebama zaposlenih.
- Razmotriti potrebu za obezbjeđivanje i opremanje dijela objekta koji bi bio stavljen na raspolaganje ženama koje se vraćaju na posao po isteku roditeljskog odsustva a koji bi bio korišćen za dojenje i omogućiti fleksibilne radne aranžmane ovim ženama gdje je moguće, kao i roditeljima sa djecom starosti do tri godine.
- Formirati nove i ojačati postojeće mehanizme za postupanje po slučajevima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja (povjerljive žalbene procedure, efikasnost postupka, dodatna zaštita žrtve itd.);

- Analizirati način postupanja po žalbama na radnom mjestu i obezbijediti zaposlenima pristup odgovarajućoj podršci i savjetima;
- Izvršiti analizu ostvarenih koristi zaposlenih žena i muškaraca od programa različitog karaktera, koji mogu znatno uticati na dalje profesionalno usavršavanje pojedinaca/ki i donijeti određenu materijalnu korist (seminari, edukativni programi, putovanja i dr.);
- Promovisati žensko preduzetništvo i samozapošljavanje u slučajevima proglašavanja tehnoloških viškova u preduzećima i osmisliti programe podrške ovakvim grupama prilikom osnivanja sopstvenog biznisa;
- Procijeniti potrebu za uvođenjem informativnih programa o pravima na odsustvo zbog porodičnih razloga, posebno o odsustvu očeva (ili staratelja) s rada radi brige o djeci, te procijeniti na koji način se to može realizovati i omogućiti zaposlenim korišćenje prava na roditeljsko odsustvo prema postojećem zakonodavstvu;
- Promovisati ulogu muškaraca u aktivnoj ulozi sprečavanja rodno zasnovane diskriminacije;
- Omogućiti sindikalno organizovanje u preduzeću kada zaposleni/e iskažu takav interes, pomoći promovisanju uključivanja zaposlenih žena i obezbijediti uslove za nesmetano djelovanje sindikalne/ih organizacije/a u skladu sa Zakonom o radu.

## **PRIMJERI IZ PRAKSE:**

### **NVO ADP Zid, Podgorica**

U okviru Asocijacije za demokratski prosperitet „Zid“ postoji poseban prostor namijenjen čuvanju djece zaposlenih. Djecu čuva vaspitačica koju su roditelji djece sami izabrali.

### **Pivara „Trebjesa“ AD Nikšić**

Kroz svoje sindikalne aktivnosti, Pivara „Trebjesa“ obezbjedjuje prigodne poklone za zaposlene žene. Takođe, poslednjih 5 godina, organizuju se razna putovanja i aktivnosti gdje je fokus upravo na zaposlenim ženama. Tako je ove godine organizovan put za Istanbul za sve zaposlene žene.

### **Hartmann d.o.o., Koprivnica<sup>35</sup>**

Hartmann je 2006. godine postao prva kompanija u Hrvatskoj koja posjeduje sertifikat SA 800036, čime je pokazala da posebnu pažnju poklanja kvalitetu komuni-

35 Škrabalo, M., Miošić-Lisjak, N., Bagić, A., Izvještaj o društveno odgovornom poslovanju u Hrvatskoj, UNDP Hrvatska, 2007

36 Standard Društvena odgovornost 8000 (Social Accountability 8000-internacionalni standard za upravljanje etičkim uslovima na radnom mjestu za globalne dobavljačke lance).

kacije i saradnje sa zaposlenima. Svi zaposleni su upoznati sa korporativnom strategijom održivosti putem brošure „Štitimo vrijednosti“ koja opisuje korporativne vrijednosti, načela održivosti i obaveze koje su u skladu sa međunarodnim konvencijama za zaštitu ljudskih prava (uključujući CEDAW i Konvenciju UN-a o pravima djeteta). Brošura sadrži i pregled internog komunikacionog protokola, žalbenog postupka, te obavezu sprovođenja nezavisnog istraživanja zadovoljstva zaposlenih koji se sprovodi svake dvije godine, a koje za rezultat ima akcione planove za sve sektore i proizvodne jedinice. U kompaniji je izabran i predstavnik zaposlenih zadužen za praćenje kvaliteta sprovođenja norme SA 8000, odnosno prikupljanje i upućivanje dobijenih prigovora menadžmentu s ciljem organizacije otvorene komunikacije sa zaposlenima.

### **Inter-Mehanika d.o.o., Smederevo<sup>37</sup>**

Kada je 2003. godine „Inter-Mehanika“ kupila preduzeće „Metalac“ iz Skorenovca, među 37 zaposlenih bilo je i devet žena za koje u osnovnoj djelatnosti nije bilo posla. Uz pomoć modne kreatorke koja je usmjerila njihova znanja šivenja i veza, te žene su angažovane na izradi suvenira, ramova i albuma za fotografije, stonih setova za čaj, vrećica za lavandu i td. Ideja o samozapošljavanju žena iz „Metalca“ koje su bile tehnološki višak poprimila je šire razmjere, tako da su im se ubrzo pridružile i žene iz seoske mjesne zajednice Skorenovac. Danas su one samostalne u svojim nastupima, a „Inter-Mehanika“ kupuje njihove rukotvorine i time doprinosi njihovoj održivosti.

### **Hrvatski Telekom, Zagreb**

Za svoje zaposlene, Hrvatski Telekom (HT) je pripremio brošuru „Rodiljni dopust - što buduće mame trebaju znati“<sup>38</sup>. U *Uvodu* brošure koji potpisuje Korporativna jedinica za ljudske resurse HT-a, navedeno je, između ostalog, sledeće:

“Zanimaju vas odgovori na pitanja poput - kada trebate reći svom šefu da ste trudni, koja vam je dokumentacija potrebna prije odlaska na rodiljni dopust, koja su zakonska prava koja imate i trebate poštivati i, najvažnije, naknade na koje imate pravo. Ili možda tek planirate taj sretni i blaženi trenutak pa se želite na vrijeme informirati o svim zakonskim i kompanijskim pogodnostima. U oba slučaja, ova brošura je pravi izbor - kao kompanija koja vodi brigu o svojim zaposlenicima, htjeli smo vam pomoći i olakšati pronalaženje odgovora na sve ono što ste oduvijek htjeli znati, a niste mogli pronaći na jednom mjestu.”

37 Udruženje poslovnih žena Srbije, Društveno odgovorno poslovanje i poboljšanje položaja žena na tržištu rada, Beograd, 2010, str. 28

38 Izvor: <http://www.drustvenaodgovornost.undp.hr/upload/file/168/84370/FILENAME/brosurarodilje.pdf>

## ***Princip 3: Obezbijediti zdravlje, blagostanje i bezbjednost za sve zaposlene žene***

### **OPŠTE NAPOMENE**

Preduzeća imaju obavezu prema svim zaposlenima da obezbjede radno mjesto koje je sigurno, bezbjedno, na kome nema uznemiravanja i koji promovira blagostanje svih, uključujući žene. Namjera ovog Principa je da obezbjedi da preduzeća uvedu politike i praksu koje povećavaju kapacitet svih zaposlenih da svakog dana s radošću dolaze na posao, bez straha da će biti žrtve nasilja ili diskriminacije; i da omogući zaposlenima da traže zadovoljenje kroz pravedan i pravičan žalbeni postupak kada su njihovo zdravlje i blagostanje ugroženi zbog postupanja (nepostupanja) drugih. Ovaj Princip takođe prepoznaje da je ponekad potrebno da se žene tretiraju drugačije od muškaraca, kao što je na pr. obezbjeđivanje objekata namijenjenih samo ženama.<sup>39</sup>

### ***LISTA MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 3:***

- Donijeti unurašnji akt o procjeni rizika na radnim mjestima, saglasno važećim zakonskim rješenjima i propisati jasne procedure donošenja procjene rizika na svakom radnom mjestu, sa posebnim osvrtom na potrebe u odnosu na pol;
- Donijeti pravilnike o zaštiti na radu uz obavezne konsultacije sa sindikatima i uz obavezno učešće oba pola;
- Uvesti nultu toleranciju prema svim oblicima nasilja na poslu, uključujući i verbalno i/ili fizičko zlostavljanje i seksualno uznemiravanje;
- Uspostaviti mehanizam prikupljanja informacija o pitanjima bezbjednosti i zdravlja koja utiču na sposobnost zaposlenih žena da obavljaju svoje radne obaveze;
- Uspostaviti kontinuirane programe edukacije za osoblje koje radi na bezbjednosti i menadžere/ke u cilju prepoznavanja znaka zlostavljanja nad ženama;
- Analizirati prijave i postupanje po prijavama u vezi sa bezbjednošću i zaštitom na radnom mjestu, diskriminaciji ili nasilju i osnažiti mehanizme postupanja koji bi sa jedne strane pružili adekvatnu zaštitu i pomoć žrtvi, a sa druge strane postupak učinili efikasnijim (Reagovati odmah kada zaposleni/e prijave da im je ugrožena bezbjednosti i kada se žale da su izloženi seksualnom uznemiravanju, diskriminaciji ili nasilju na radnom mestu);

39 Dokument „Opšte napomene i primjeri za upitnik za procenu” namijenjen učesnicima/ama Globalnog dogovora UN u Srbiji, str.10



- Obučiti osoblje iz obezbjeđenja i na rukovodećim mjestima o načinima prepoznavanja znakova zlostavljanja nad ženama i vršiti stalne obuke o domaćim i međunarodnim propisima koji se odnose na zabranu radne i seksualne eksploatacije;
- U konsultaciji sa zaposlenima, identifikovati i rješavati probleme vezane za bezbjednost, uključujući i bezbjednost žena kada putuju na i sa posla i onda kada rade van radnog mjesta na poslovima vezanim za preduzeće;
- Stvoriti bezbjedne radne uslove, zaštitu od izloženosti opasnim materijama i prilagoditi radnu zaštitnu opremu u skladu sa potrebama oba pola i različitim efektima uslova rada na žene i muškarce, sa posebnim osvrtom na očuvanje reproduktivnog zdravlja;
- Raditi na osmišljavanju aktivnosti interne edukacije radnika/ca o zaštiti na radu, organizovanjem predavanja, distribucijom promotivnih materijala i sl.;
- Izraditi izvještaj o zdravlju muškaraca na radu, koji se nastavlja na izvještaj o zdravlju žena za tekuću godinu;
- Podnositi redovne godišnje izvještaje Upravnom odboru preduzeća o napretku koji je postignut u sprovođenju principa rodne ravnopravnosti

## **PRIMJERI IZ PRAKSE**

### **Pivara „Trebjesa“, Nikšić**

Pivara „Trebjesa“ primjenjuje međunarodne standarde u cilju obezbjeđivanja visokog stepena zaštite svih zaposlenih. Pritom, prilikom nabavke zaštitne opreme, od zaposlenih žena se traže podaci o konfekcijskim brojevima i brojevima obuće.

Takođe, na ulazu u kompaniju bilježi se broj provedenih dana na radu bez povrede za svakog zaposlenog pojedinačno.

### **Societe General Montenegro Banka, Podgorica**

Societe General Montenegro Banka je organizovala obuku o protivpožarnoj zaštiti za sve zaposlene u oktobru 2011.godine. Tokom obuke koja je trajala 3h, zaposleni su se upoznali sa načinima protivpožarne zaštite kroz teoriju i praksu. Takođe, obuku prolaze svi novozaposleni u banci.

### **Crnogorski Telekom AD**

U Kodeksu ponašanja Crnogorskog Telekomu navodi se da je strogo zabranjeno verbalno i/ili fizičko zlostavljanje i seksualno uznemiravanje. Takođe, zaposleni/a može prijaviti zlostavljanje i/ili uznemiravanje putem tzv. tell me linije i to menadžeru za pravnu i etičku uskladenost. U slučaju dokazanog prekoračenja dozvoljenih i poželjnih međjuljudskih odnosa, na zahtjev pomenutog menadžera pokreće se disciplinski postupak.

## **Erricson Nicola Tesla Zagreb**

Osim poštovanja prava zaposlenih majki i trudnica koja su regulisana zakonom, kompanije treba da pokažu i dodatne napore i pomognu im u zadovoljenju kako profesionalnih, tako i porodičnih potreba. Erricson Nicola Tesla je jedna od onih koja je usvojila takve politike.

Ova kompanija omogućuje roditeljima da, ukoliko ne postoji drugačije rješenje, dovedu djecu na svoje radno mjesto. Iako se navedena mogućnost ne koristi prečesto, ona značajno doprinosi opštem zadovoljstvu zaposlenih.

U dijelu problematike zdravlja na radu, aktivnosti Ericsson Nikola Tesla prvenstveno se odnose na probleme koštano-mišićnog sastava i vida koji nastaju zbog velike količine rada za računarom. Kako ovi problemi nijesu obuhvaćeni Zakonom o sigurnosti na radnom mjestu, kompanija je sama preduzela inicijativu kako bi se s njima suočila - sektor za zdravlje i sigurnost na radu je u saradnji sa sektorima za ljudske resurse i korporativne komunikacije razvio opsežan program za svoje zaposlene koji uključuje: (1) medicinske dijagnostičke preglede, (2) niz predavanja s ciljem boljeg upoznavanja zaposlenih s ovom problematikom, (3) komunikaciju putem biltena kompanije koji sadrži redovno ažurirane informacije i (4) ljekare na radnom mjestu čime se omogućava direktna komunikacija između ljekara i zaposlenog. Sve navedeno je dovelo do poboljšanja zdravstvenog stanja zaposlenih, te smanjilo izostanak s posla.<sup>40</sup>

## **Art Ival d.o.o. Zemun<sup>41</sup>**

Sa Gradskim zavodom za javno zdravlje ovo preduzeće ima zaključen ugovor o finansiranju i slanju zaposlenih u proizvodnom pogonu kompanije na sanitarni pregled - svakih 6 mjeseci. Takođe, zbog buke mašina za kojima svakodnevno rade, radnici u Art-Ival d.o.o. dva puta godišnje odlaze na kompletan pregled sluha.

U 2009. godini su sklopili Ugovor sa Fondacijom NJKV princeze Katarine Karađorđević i brendirali proizvod „MAGIC“ praline za koji su štampali „ružičastu vrpce“ na ambalaži tog proizvoda. Novac od prodaje pralina odlazi u Fond za borbu protiv tumora dojke. Očekivanja kompanije su da će kupovinom ovog proizvoda ili poklanjanjem djeci izmamiti osmjehe onih kojima je pomoć namijenjena i time ostvariti dva dobra.

Preduzeće je, u saradnji sa istom Fondacijom, organizovalo i mamografski i ginekološki pregled za žene koje su zaposlene u Art Ival d.o.o.

40 Bagić, A., Škrabalo, M., Narančić, L., Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj, AED, Zagreb, 2004.

41 Udruženje poslovnih žena Srbije, Društveno odgovorno poslovanje i poboljšanje položaja žena na tržištu rada, Beograd, 2010, str. 18-19

## **Princip 4: Promovisati obrazovanje, obuku i profesionalni razvoj za žene**

### **OPŠTE NAPOMENE:**

Žene koje rade na raznim radnim mjestima prijavljuju da im je uskraćen pristup obuci u okviru preduzeća koja je obezbijedena njihovim muškim kolegama, kao i da ih stalno izuzimaju kada je riječ o mogućnostima stručnog usavršavanja van preduzeća. Namjera ovog Principa je da obezbijedi da preduzeća ulažu u svoje zaposlene radnice obezbjeđujući redovan i jednak pristup obrazovanju, obuci i mogućnostima stručnog usavršavanja koje, zauzvrat, otvaraju put za unaprjeđenje položaja žena na svim nivoima i u svim oblastima poslovanja, uključujući netradicionalne poslovne oblasti.<sup>42</sup>

### **LISTA MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 4:**

- Utvrditi politike za obuku i profesionalni razvoj zaposlenih koje na svim nivoima postavljaju definisane uslove za potrebne kvalifikacije, vještine i iskustvo, uz obavezne kriterijume jednakih mogućnosti za muškarce i žene, kao i razrađen sistem praćenja obuka i učešća predstavnika/ca oba pola. Jasne i dobro objašnjene procedure svode na minimum mogućnost pojave diskriminacije, a poslodavca štite od pravnih posljedica koje mogu da nastupe;
- Procijeniti dostupnost i vrste programa obuke za profesionalni razvoj svih zaposlenih, a posebno za žene koje su kvalifikovane i sa radnim iskustvom, a koje su bile previđane za promocije na više pozicije. Primjenjivati fleksibilne mogućnosti za obuku žena koje moraju da usklade svoje porodične obaveze i brigu od djece sa zahtjevima posla, a koje zbog toga nijesu u mogućnosti da učestvuju u aktivnostima profesionalnog razvoja. Jedna od mogućnosti je da se ponudi online obuka na daljinu. Ponuditi ovakve programe obuke i ženama koje su na roditeljskom odsustvu, kako bi se spremnije vratile inoviranim radnim obavezama.
- Podizati svijest o značaju formalnog i neformalnog obučavanja i sprovoditi obučavanje za zaposlene u preduzeću. Svi zaposleni, a posebno članovi/ce najviših organa upravljanja i menadžeri/ke, bi trebalo da razumiju da manji broj zaposlenih žena koje su prošle formalnu ili neformalnu obuku ukazuje na određeni vid diskriminacije, kao i da postoji obaveza da se takvo stanje promijeni;
- Napredovanje zaposlenih koji vrše nadzornu funkciju vezati za rezultate u oblasti poslovanja koju prate. Menadžeri/ke treba da pokažu da se, u domenu svoje odgovo-

42 Dokument „Opšte napomene i primeri za upitnik za procenu” namijenjen učesnicima/ama Globalnog dogovora UN u Srbiji, str.12

rnosti, drže politika i procedura svog preduzeća, na način da uvažavaju jednake šanse za učenje i profesionalni razvoj i koji je nediskriminatorski prema ženama;

- Omogućiti pristup obuci za razvoj vještina ženama koje rade na radnim mjestima za koja je unaprjeđivanje vještina relevantno za kvalitet obavljanja posla;
- Izbjegavati sistematsku primjenu onih zahtjeva za posao koji bi doveli žene u nepovoljan položaj (na primjer, insistiranje na kontinuiranom radnom iskustvu). Posebno za svako radno mjesto provjeriti da li su postavljeni zahtjevi neophodni za obavljanje konkretnog posla;
- Vodite ažurnu evidenciju o obuci i unapređenjima. Da bi ova evidencija bila od koristi, ona treba da omogući zaposlenima da mogu da uvide na koja radna mjesta i uz koju obučenost (završene programe obuke) mogu da budu unaprijeđeni;
- Osmisliti upitnike za ispitivanje mišljenja (za zaposlene, kao i za one koji/e dobrovoljno napuštaju Vaše preduzeće) o radnim uslovima, ravnopravnosti, mogućnostima obuke i aktivnostima koje se odnose na profesionalno usavršavanje žena u Vašem preduzeću. Razviti plan aktivnosti kojim bi se razradilo i pomoglo uvođenju promjena, kao odgovora na rezultate upitnika. Napravite još jedan obrazac koji bi služio da se analizira i predstavi uspješnost sprovođenja strategija koje se odnose na zadržavanje zaposlenih žena. Za potrebe izrade upitnika i obrazaca angažovati konsultante za poslovne procese (*business process consultants*).
- Unaprijediti postupke kojima se obezbjeđuje zaštita prava i obezbijediti efikasnost procedura u žalbenim postupcima. Pri tom treba voditi računa o formalnim strukturama i neformalnom kulturološkom ambijentu koji mogu da obeshrabre zaposlene žene da postavljaju pitanja i redovno koriste žalbene mehanizme (na primjer, kada se radi o ženama koje su zaposlene na nižim hijerarhijskim nivoima u preduzeću, ženama na poslovima koji zahtijevaju niži stepen obrazovanja, ženama koje se u socijalnom i kulturnom ambijentu smatraju „ženama bez zaštite“);
- Saradivati sa sindikalnim organizacijama i postići dogovore sa njima u vezi sa promovisanjem rodne ravnopravnosti i nediskriminacije;
- Napraviti strategiju upravljanja znanjem i vještinama na participativan način (menadžer/ka, kadrovska služba/HR, zaposleni/e) uvažavajući specifične potrebe žena. Jedna od tema u okviru ove strategije bi trebala biti rodna ravnopravnost i nediskriminacija.
- Podsticati razvoj i unaprjeđivati funkciju upravljanja ljudskim resursima (npr. angažovati socijalnog radnika/cu, industrijskog psihologa/škinju,...)

## PRIMJERI IZ PRAKSE

### **Pivara „Trebjesa“, Nikšić**

Pivara „Trebjesa“ njeguje praksu sprovođenja godišnjeg istraživanja o stepenu zadovoljstva zaposlenih, kao i praksu izlaznog intervjua (*Exit interview*) u cilju ispitivanja stavova zaposlenih koji napuštaju preduzeće o stepenu zadovoljstva uslovima rada. Rezultati ovih istraživanja koriste se kao osnova za definisanje seta aktivnosti za unaprjeđenje postojećeg stanja.

### **Societe General Montenegro Banka**

Ova banka vodi redovnu evidenciju o broju muškaraca i žena koje pohađaju različite vrste obuka na godišnjem nivou. Osim ovih podataka, po polu se razvrstavaju i podaci o: zapošljavanju, karijeri, članovima/icama Upravnog odbora, stručnoj spremi, prosječnoj plati, plaćenim odsustvima, porodiljskom odsustvu, odsustvu sa rada iz zdravstvenih razloga i sl.

Takođe, Societe General Montenegro Banka njeguje praksu *izlaznog intervjua* (*Exit interview*) sa ciljem ispitivanja stavova zaposlenih koji napuštaju firmu o stepenu zadovoljstva uslovima rada i preporukama za unaprjeđenje. Izlazni intervju nije obavezujući.

## ***Princip 5: Razvijati preduzeće, lanac snabdijevanja i marketinške prakse na način koji osnažuje žene***

### **OPŠTE NAPOMENE:**

Opredjeljivanjem za ovaj Princip preduzeća šalju jasnu poruku svim svojim zainteresovanim činiocima, dobavljačima i distributerima da je rodna ravnopravnost ključna komponenta u načinu obavljanja posla i da su inkluzivne prakse i osnaživanje žena sastavni dio svakog elementa lanca snabdijevanja. U skladu sa namjerom ovog Principa, preduzeća se upućuju da unaprjeđuju i razvijaju marketinšku praksu na način da u prezentaciji svojih proizvoda i usluga pokazuju dostojanstvo i poštovanje prema ženama, kao potrošačicama i članicama zajednice. Takođe, ovaj Princip podstiče preduzeća da u mrežu svojih tradicionalnih dobavljača uključe nova poslovna partnerstva formirana i sa preduzećima u kojima su žene vlasnice (uključujući mala preduzeća i preduzetnice) ili članice menadžmenta, kao i da sa poslovnim partnerima, dobavljačima i liderima u zajednici sarađuju na promovisanju praksi koje osnažuju žene, otklanjanju diskriminaciju i obezbjeđuju bolje uslove za žene.

## **POGLEDAJTE LISTU MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 5:**

- Analizirati mrežu preduzeća koja čine postojeći lanac snabdijevanja (poslovni partneri) kako bi se evidentirao broj onih koje su u vlasništvu žena - uključujući male biznise i žene preduzetnice. Nakon toga, provjeriti obim i rezultate ostvarene poslovne saradnje sa tim preduzećima, a potom utvrditi poslovnu politiku i donijeti mjere koje će istu u narednom periodu unaprijediti, ali i proširiti na nova poslovna partnerstva uspostavljena sa drugim preduzećima čije su vlasnice žene;
- Podržati i javno se zalagati za kreiranje posebnih finansijskih linija namijenjenih ženama koje po prvi put pokreću biznis, kao i onima koje proširuju svoje poslovanje (postojeće vlasnice biznisa). Pritom, insistirati da se za kreditiranje ženskog preduzetništva omoguće povoljniji uslovi tj. oni koje preduzetnice mogu da ispune (niže kamatne stope, niži kolateralan potreban za osiguranje kredita, duža ročnost kredita...);
- Imajući u vidu da su žene u Crnoj Gori u veoma malom broju vlasnice imovine (nekretnine, zemljište...), pružiti javnu podršku inicijativama i aktivnostima koje imaju za cilj pokretanje posebnih programa kojima bi se finansiranje start-up biznisa žena obezbijedilo putem bespovratnih sredstava, odnosno grantova dodijeljenih po osnovu kvalitetnih biznis planova;
- Zalagati se za unaprjeđivanje međusobne saradnje žena preduzetnica, podsticati njihovo udruživanje (kroz ženske poslovne asocijacije) i povezivanje sa preduzećima u vlasništvu muškaraca, lokalnim samoupravama, udruženjima poslodavaca, nevladinim sektorom i međunarodnim institucijama/organizacijama. Na taj način pruža se podrška stvaranju ženskih preduzetničkih mreža, podstiče razmjena znanja i iskustva, te dodatno promoviše potencijal preduzetnica i njihovih privatnih inicijativa;
- Identifikovati poslovne partnere čija poslovna politika sadrži programe rodne ravnopravnosti, a zatim unaprijediti i proširiti saradnju sa njima. Ukoliko je potrebno, po ovom je pitanju moguće obaviti konsultacije sa udruženjima poslodavaca i ženskim poslovnim asocijacijama, održati sastanak sa predstavnicima/cama njihovog najvišeg rukovodstva i dogovoriti zajedničke promotivne aktivnosti o primjerima društveno odgovorne prakse privrednih subjekata;
- Usvojiti i sprovoditi poslovnu politiku koja podrazumijeva primjenu tzv. "family friendly" pristupa prema zaposlenim ženama. Kreirati paket beneficija koji bi bio atraktivan i poželjan, odnosno koji bi omogućio uspostavljanje ravnoteže između privatnog (porodičnog) i poslovnog života za zaposlene žene i majke. Neki od sadržaja takvog paketa mogu biti: skraćeno radno vrijeme, rad od kuće, rad na daljinu, fleksibilan početak i završetak radnog vremena, briga o djeci u prostorijama preduzeća i sl.;
- U marketinškim aktivnostima preduzeća izbjegavati sadržaje kojima se žene objektivizuju, diskriminišu, svode na tjelesnost i simboliku seksualnosti. U tom cilju, na

najvišem upravljačkom nivou donijeti zvaničan, pisani akt koji precizira da marketinški proizvodi preduzeća ne smiju sadržati reklamne poruke i slogane, fotografije, audio i video zapise, te bilo kakve druge forme kojima se vrijeđa položaj, status i dostojanstvo žena.

- Sastaviti kodeks ponašanja koji precizira punu posvećenost preduzeća napretku jednakosti i inkluzije, a zatim ga učiniti zvaničnim, obavezujućim aktom, dostupnim i vidljivim za zaposlene, ali i za eksternu javnost. U komunikaciji sa eksternom javnošću (poslovni partneri, mediji...) promovisati značaj, prednosti i pozitivne primjere ovog segmenta poslovne politike preduzeća.
- Upoznati i obučiti menadžere na svim nivoima da razumiju kulturološke različitosti po pitanju položaja žena. Tamo gdje je moguće, prilagoditi praksu radnog mjesta praksi zaposlenih žena koje potiču iz različitih kultura i religija. Vršiti nadzor poslovnih partnera po pitanju provjere njihove posvećenosti razumijevanju i poštovanju navedenih različitosti.
- Definisati procedure i mehanizme za borbu protiv bilo kog oblika diskriminacije (polne, nacionalne, vjerske, starosne) na radnom mjestu i prilikom zapošljavanja. Takođe, uvesti sistem nadzora i provjere poslovnih partnera po pitanju poštovanja ljudskih i radnih prava zaposlenih;
- U okviru internih akata preduzeća razviti žalbene i disciplinske mjere koje preciziraju da se menadžeri/ke, na svim nivoima, smatraju počiniocima diskriminacije ukoliko su imali saznanje da je zaposlena bila žrtva uznemiravanja, a da oni nijesu preduzeli adekvatne mjere da se ono spriječi i ukloni.
- Prije otpočinjanja poslovne saradnje i sklapanja ugovora sa dobavljačima, provjeriti da li postoji usaglašenost između kompanijskog opredjeljenja za rodnu ravnopravnost i toga kako dobavljači vode svoj posao. U slučaju da dobavljači nijesu uveli politike i programe rodne ravnopravnosti, ponuditi im podršku da se oni uspostave. Ukoliko se takve politike i programi već sprovode (dobavljači su ih usvojili), navedeno treba posmatrati kao jednu od preporuka koje kompaniju može dodatno opredijeliti za eventualno zaključenje novih ili proširenje postojećih poslovnih aranžmana s dobavljačima.
- U cilju pravovremenog otkrivanja i sprječavanja trgovine ljudima, radnog i seksualnog zlostavljanja, organizovati obuku za menadžere/ke (na svim nivoima) i zaposlene o terminološkom značenju, uzrocima i načinima prepoznavanja istih. Inače, navedene situacije se mogu javiti u slučajevima kada preduzeće, preko npr. dobavljača ili podizvođača, zapošljava lica na određeni rok. Zato menadžeri/ke preduzeća, u interesu prevencije, treba da provjere da li ta lica posjeduju adekvatan ugovor o radu koji im garantuje dobrovoljnost zapošljavanja (posao izabran sopstvenom voljom) i slobodu prekida radnog odnosa, da li precizira obaveze zaposlenog, definiše uslove za rad i sl.

## **PRIMJERI IZ PRAKSE:**

### **NLB Montenegro banka i Business Start up centar Bar**

Počev od 2008.godine Business Start Up centar (BSC) iz Bara u saradnji sa NLB Montenegro bankom sprovodi Konkurs za dodjelu mikrokredita u iznosu do 10.000 eur ženama koje prvi put pokreću biznis i ženama preduzetnicama koje proširuju svoje poslovanje. Ova kreditna linija BSC ima kamatnu stopu koja iznosi 6%, grejs period od 6 mjeseci i rok otplate do 4 godine. Više detalja o konkursu možete naći na web sajtu BSC- <http://cg.bsbar.org/>.

### **Al Grosso d.o.o., Beograd<sup>43</sup>**

Organizujući početak proizvodnje nove robne marke u oblasti zdrave hrane pod imenom „BIOTIKA“, Al Grosso je, umjesto ulaganja u sopstvene proizvodne kapacitete, okupio male proizvođače koji su na osnovu licencnih receptura i dugoročnih ugovora o poslovnoj saradnji uslužno proizvodili asortiman za ovu robnu marku. Vrlo brzo, u pogonima tri različita proizvođača u kojima su većinom zaposlene žene, u okviru ovog brenda je lansirano više različitih integralnih pekarskih i makrobiotičkih proizvoda.

Navedena aktivnost ove kompanije pomogla je upošljavanju malih, porodičnih, uglavnom ženskih privatnih firmi, uz čiju se pomoć i uz zajedničke napore razvija proizvodni potencijal.

### **AMC Afrodite Mode Collection, Beograd<sup>44</sup>**

Jedna od najvažnijih strategija koja se primenjuje u kompaniji je osnaživanje položaja žena na tržištu rada. Menadžment preduzeća smatra da žene treba posebno motivisati da osim u porodičnom, budu ostvarene i u poslovnom smislu. U ovoj kompaniji, 90 odsto zaposlenih čine upravo žene.

AMC je konfigurisanjem AMC franšizing sistema pomoglo osnivanju više od 35 preduzetničkih firmi, od čega 90% čine žene. AMC FRANCHISING sistem stimuliše otvaranje malih privatnih preduzeća na teritoriji cijele Srbije, čime doprinosi otvaranju većeg broja radnih mjesta za žene kao posebno ugroženu radnu kategoriju.

---

43 Udruženje poslovnih žena Srbije, Društveno odgovorno poslovanje i poboljšanje položaja žena na tržištu rada, Beograd, 2010, str. 16-17

44 Udruženje poslovnih žena Srbije, Društveno odgovorno poslovanje i poboljšanje položaja žena na tržištu rada, Beograd, 2010, str. 14



## ***Princip 6: Promovisati rodnu ravnopravnost kroz javno zastupanje i društvene inicijative***

### **OPŠTE NAPOMENE:**

Sve veći broj preduzeća želi pružiti doprinos razvoju lokalne/šire društvene zajednice u kojoj posluje putem filantropskih aktivnosti. Ipak, brojna istraživanja koja su sprovedena u Crnoj Gori u prethodnom periodu ukazuju na to da je oblast ljudskih prava (uključujući i ženska ljudska prava) na dnu ljestvice oblasti u koja preduzeća preferiraju da ulažu. Stoga je realno očekivati da interesovanje za primjenu ovog principa imaju ona preduzeća koja razumiju problematiku rodne neravnopravnosti i diskriminacije sa kojoj se žene svakodnevno suočavaju i javnoj i u privatnoj sferi. Takođe ovaj Princip šalje poruku preduzećima da angažovanjem sa svojim zajednicama na inicijativama u oblasti rodne ravnopravnosti, preduzeća mogu da daju primjer promovišući poruku da je rodna ravnopravnost šira od politike preduzeća. Preduzeća postaju zagovornici rodne ravnopravnosti na isti način na koji se zalažu za niz drugih inicijativa (kao što su zdrav način života i sport u zajednici). Prezentiranjem svog opredeljenja za rodnu ravnopravnost, preduzeća mogu jasno staviti do znanja svojim zainteresovanim činiocima i široj zajednici da ona ne podržavaju ovaj Princip samo na papiru; već da ga zagovaraju i da žele da podijele svoje znanje i razumijevanje kako bi izvršila pozitivan uticaj na postizanje rodne ravnopravnosti u široj zajednici.<sup>45</sup>

### ***POGLEDAJTE LISTU MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 6.:***

- Saradivati sa poslovnim partnerima/partnerkama i liderima/liderkama u zajednici u cilju promocije uključivanja u zajednicu. U saradnji sa njima, sprovesti inicijative kojima se promoviše koncept rodne ravnopravnosti (okrugli stolovi, javne debate, konferencije, prezentacije, performansi, kampanje javnog zastupanja i sl.)
- Konsultovati se sa zaposlenim ženama u cilju identifikacije onoga što može biti urađeno kako bi bio dat doprinos otvaranju mogućnosti za žene u lokalnoj/široj društvenoj zajednici. Prilikom realizacije programa u zajednici, uključiti zainteresovane zaposlene žene.
- Prilikom donošenja odluka o sponzorstvima ili pak donacijama potrebnim za realizaciju određenih akcija/projekata/programa u zajednici voditi računa

45 Dokument „Opšte napomene i primeri za upitnik za procenu” namijenjen učesnicima/ama Globalnog dogovora UN u Srbiji, str.19

o potencijalnim negativnim efektima njihove primjene na poštovanje principa rodne ravnopravnosti. Ne pružati podršku onim akcijama/projektima/programima kojima se promovišu rodni stereotipi, seksizam i mizoginija.

- Sprovesti rodnu analizu efekata projekata/programa koje ste realizovali i/ili realizujete u zajednici, samostalno ili u partnerstvu. Rezultati analize trebaju da posluže kao osnova za planiranje projekata/programa u narednom periodu u cilju doprinosa promociji i ostvarivanju koncepta rodne ravnopravnosti.
- Dio finansijskih sredstava koji je opredijeljen za ulaganje u zajednicu na godišnjem nivou može biti opredijeljen za podršku (*socijalnim*) preduzećima osnovanim od strane žena i/ili (*socijalnim*) preduzećima u kojima su zaposlene ugrožene kategorije žena. Pružiti besplatnu mentorsku podršku u oblasti/ma koje su od posebne važnosti za unaprjeđenje njihovog poslovanja: napraviti analizu potreba preduzeća u saradnji sa njihovim predstavnicama/ama, informisati zaposlene u Vašem preduzeću o rezultatima analize i uključiti zainteresovane zaposlene u pružanje mentorske podrške.
- Takođe, može biti raspisan *Konkurs za finansiranje projekata* organizacija civilnog društva i javnih ustanova u oblasti rodne ravnopravnosti na teritoriji opštine/a u kojima Vaše preduzeće posluje. Konkurse pripremiti na rodno senzitivnom jeziku. U proces evaluacije projekata, osim Vaših predstavnika/ca, uključiti i eksperte/kinje iz javnog i civilnog sektora. Razviti mehanizme monitoringa i evaluacije podržanih projekata i informisati najširu javnost o ostvarenim rezultatima. Tokom procesa evaluacije akcenat staviti na utvrđivanje stepena zadovoljstva ciljnih grupa (u ovom slučaju žena, uključujući i ugrožene kategorije žena) putem popunjavanja upitnika, fokus grupa, individualnih i grupnih intervjua i sl. Posebno istaknuti projekat/projekte sa konkretnim i vidljivim pozitivnim efektima na unaprjeđenje položaja žena.
- Promovisati i odati priznanje ženskom liderstvu u doprinosima njihovim zajednicama i obezbjedite dovoljnu zastupljenost žena u svim konsultacijama u okviru zajednice<sup>46</sup>;
- Raditi sa relevantnim akterima u zajednici na eliminaciji diskriminacije i eksploatacije i otvaranju mogućnosti za žene;

---

46 Dokument „Opšte napomene i primeri za upitnik za procenu” namijenjen učesnicima/ama Globalnog dogovora UN u Srbiji, str.16

## **PRIMJERI IZ PRAKSE:**

### **Soko Štark, Beograd<sup>47</sup>**

Početak marta 2007. godine, Soko Štark je zaposlio deset žena iz Sigurne kuće. U ovom preduzeću smatraju da je radno mjesto mnogo veći doprinos u borbi protiv nasilja u porodici jer je zarada osnov materijalne sigurnosti i osamostaljenja. Ujedno, Soko Štark je i finansijski pomogao izgradnju Sigurne kuće i to u okviru akcije koju je pokrenuo B92.

### **U.S. Steel Serbia**

U okviru projekta realizovanog na inicijativu supruga američkih menadžera u U.S. Steel Serbia, 2007. godine je osnovan "Klub samohranih majki Smedereva".<sup>48</sup> Osim što pruža materijalnu i savjetodavnu pomoć majkama i djeci u lokalnoj sredini, Klub je postao organizacija koja se bori za prava samohranih majki širom Srbije. Krajem 2009. godine kompanija je promovisala Kuvar samohranih majki Smedereva "Taste of Serbia" (Ukusi Srbije). Sektor za odnose sa javnošću U.S. Steel Serbia i dalje daje podršku razvoju Kluba samohranih majki.

### **Stihl, Njemačka**

Ovo preduzeće je 2007. godine učestvovalo u regionalom projektu "Žene u tehnologiji" u Njemačkoj. U saradnji s lokalnom javnom službom za zapošljavanje, sproveden je program obuke koji je imao za cilj da se žene podstaknu da potraže zaposlenje u tehničkim oblastima. Organizovani su informativni događaji čije su ciljne grupe bile studentkinje i pripravnice.

Na kompanijskom sajtu STIHL-a je pisalo: "Naši zaposleni su razlog što proizvodimo proizvode visokog kvaliteta ([www.stihl.com](http://www.stihl.com)), a to može biti jedan od razloga za odluku da privučemo talentovane mlade žene da se prijave za zanimanja koja uglavnom dominiraju među zaposlenim muškarcima".

---

47 Izvor: [http://www.b92.net/info/vesti/index.php?yyyy=2007&mm=03&dd=07&nav\\_category=12&nav\\_id=235452](http://www.b92.net/info/vesti/index.php?yyyy=2007&mm=03&dd=07&nav_category=12&nav_id=235452)

48 Izvor: [http://www.probjave.com/objava/20100401\\_mini-intervju-proslogodisnjih-dobitnika-priznanja-us-steel-serbia](http://www.probjave.com/objava/20100401_mini-intervju-proslogodisnjih-dobitnika-priznanja-us-steel-serbia)

## ***Princip 7: Mjeriti napredak u oblasti rodne ravnopravnosti i javno izvještavati o njemu***

### **OPŠTE NAPOMENE:**

Iako sve veći broj preduzeća pokazuje spremnost da javno izvještava o ključnim aspektima svog nefinansijskog poslovanja (svojim akcionarima, zainteresovanim stranama i široj zajednici), veoma je mali broj preduzeća koja izvještavaju o napretku inicijativa za rodnu ravnopravnost. Ključni razlozi ovakvog pristupa su: a) rodna ravnopravnost nije prepoznata kao prioritet u najvećem broju preduzeća, b) napredak je toliko spor da nema mnogo toga da se prijavi, c) osobe koje su uključene u praćenje pisanje ovih izvještaja često ne razumiju šta zapravo treba da mjere kada je u pitanju praćenje sprovođenje i/ili d) preduzeća ne žele da izvještavaju jer doživljavaju izvještavanje o društveno odgovornim aktivnostima kao vid reklamiranja. Međutim, ovaj Princip je od presudnog značaja za uspjeh svih inicijativa rodne ravnopravnosti, jednostavno zato što se «ono što se mjeri na kraju i uradi». Namjera ovog Principa je da obezbjedi da u svojoj implementaciji Principa osnaživanja žena, preduzeća koja učestvuju u njoj razumiju značaj uspostavljanja ključnih pokazatelja učinka kako bi mjerila svoj napredak po svakoj inicijativi rodne ravnopravnosti koja je uvedena i da osiguraju da će ovi pokazatelji postati sastavni dio godišnjeg javnog izvještavanja o učinku.<sup>49</sup>

### ***LISTA MOGUĆIH AKTIVNOSTI ZA PRIMJENU PRINCIPA 7:***

- Uspostaviti kriterijume kojima se mjeri nivo rodne ravnopravnosti na svim nivoima. Ukoliko je potrebno, angažovati eksperta/kinju za rodnu ravnopravnost koji/a će pružiti savjete o tome kako da se ustanove svrsishodne mjere učinka za postojeće i buduće inicijative rodne ravnopravnosti; U oba slučaja konsultovati zaposlene žene i predstavnike/ce sindikalne organizacije prilikom uspostavljanja kriterijuma. Obezbijediti informisanost zaposlenih žena o uspostavljenim kriterijumima kako bi i same mogle da prate njihovo ispunjavanje.
- Objaviti opredjeljenje za rodnu ravnopravnost na svojoj internet stranici i obezbjediti redovno ažuriranje informacija o tome šta se sprovodi i šta se postiže;
- Imenovati osobu/e koja/e će se baviti izradom periodičnih i godišnjeg izvještavanja u oblasti rodne ravnopravnosti unutar preduzeća. Ove osobe trebaju biti zadužene i za sprovođenje periodičnog praćenja stepena zadovoljstva zaposlenih žena preduzetim mjerama u oblasti rodne ravnopravnosti, koji će poslužiti kao osnova za internu

49 Dokument „Opšte napomene i primeri za upitnik za procenu” namijenjen učesnicima/ama Globalnog dogovora UN u Srbiji, str.19

evaluaciju preduzetih mjera u oblasti rodne ravnopravnosti. Neophodno je da ove osobe posjeduju ekspertizu u oblasti radnih prava žena, monitoringa i evaluacije.

- Pripremiti izvještaje o rodnoj ravnopravnosti kao posebne izvještaje (u ovom slučaju moguće je koristiti formu UN Women Principa osnaživanja žena za izvještavanje) ili kao sastavne djelove izvještaja o društveno odgovornom poslovanju/izvještaja o održivosti. Prije izrade finalne verzije izvještaja, omogućiti zaposlenim ženama i predstavnicima/ama sindikalne organizacije da daju komentare na sadržaj izvještaja putem fokus grupa, on-line konsultacija i sl. Voditi računa o tome da su svi podaci u izvještajima razvrstani prema polu, sa posebnim akcentom na podatke koji se odnose na: strukturu zaposlenih, radno vrijeme, politiku zapošljavanja, zarade, politike roditeljskog odsustva, napredovanje u karijeri, treninge (obuke) i radno okruženje. Pisati izvještaje rodno senzitivnim jezikom.
- Izvještaje o rodnoj ravnopravnosti objaviti na web stranici i distribuirati internim i eksternim zainteresovanim stranama (stakeholderima);
- Obezbijediti eksternu reviziju dostignuća u oblasti rodne ravnopravnosti na godišnjem nivou i javno izvještavati o rezultatima eksterne revizije;
- Tražiti i razvijati mentorsko partnerstvo sa preduzećem koje je više napredovalo ka rodnoj ravnopravnosti nego vaše preduzeće; ispitati šta rade i šta su do sada naučili iz svog putovanja ka rodnoj ravnopravnosti i zatražiti uključivanje u sve radionice, forume ili obuke za koje oni smatraju da mogu biti korisni za Vaš rukovodeći tim i/ili za ostale relevantne činioce u Vašem preduzeću. Pozvati „zastupnika/cu“ rodne ravnopravnosti iz tog preduzeća da dođe i obrati se forumu u Vašem preduzeću;<sup>50</sup>

## **PRIMJERI IZ PRAKSE**

### **Deloitte Holandija**

U novembru 2009, generalni direktor kompanije, Roger Dassen, potpisao je “Charter Talent naar de Top”, inicijativu holandske vlade u saradnji sa holandskim kompanijama. Ovo potvrđuje da Deloitte Holandija vrši i eksterna merenja (i o tome javno izvještava) u pogledu svojih dostignuća u oblasti rodne raznolikosti na godišnjem nivou.<sup>51</sup>

### **J Sainsbury plc, Velika Britanija**

Ovo preduzeće je formiralo Upravni odbor za ravnopravnost i različitost sa

50 Upitnik za procjenu potreba UN Globalnog dogovora u Srbiji, str.8

51 [http://www.deloitte.com/view/en\\_GX/global/about/diversity-inclusion/a-shared-value-around-the-world/index.htm](http://www.deloitte.com/view/en_GX/global/about/diversity-inclusion/a-shared-value-around-the-world/index.htm)

zadatkom da obezbijedi napredak u postizanju korporativnih ciljeva u oblasti rodne ravnopravnosti. Osnov za mjerenje ostvarenih rezultata predstavljali su izvještaji o napretku koji su dobijeni putem: šestomjesečnih anketa u kojima je preduzeće kroz rodnu perspektivu, pitalo zaposlene kako se osjećaju radeći za preduzeće i tražilo njihovo mišljenje o razumijevanju poslovne strategije, godišnjeg praćenja rada zaposlenih-na svim nivoima, godišnje revizije politika u oblasti ljudskih resursa kako bi se obezbijedilo da nijesu diskriminatorске i godišnjeg praćenja obuke koja je ponuđena sa ciljem razvoja karijere zaposlenima (kompanija pruža zaposlenim ženama i muškarcima specijalna odsustva do jedne godine za lični razvoj).<sup>52</sup>

---

52 International Labour Office, "Gender Equality and Decent Work: Good practices at the workplace", Geneva, 2004., Dostupno na: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F1448380228>

PREPORUKE ZA UNAPRJEĐENJE  
STEPENA DRUŠTVENE  
ODGOVORNOSTI PREDUZEĆA  
PREMA ZAPOSLENIM ŽENAMA,  
ŽENAMA NA TRŽIŠTU I U ZAJEDNICI

---

# 5.

## Preporuke za unaprjeđenje stanja u oblasti društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici <sup>53</sup>

U nastavku slijedi tabelaran pregled liste mogućih preporuka za unaprjeđenje stepena društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici u Crnoj Gori. Prilikom koncipiranja preporuka uzete su u obzir i preporuke nastale kao rezultat procesa konsultacija sa relevantnim predstavnicima/ama svih sektora u Crnoj Gori u fazi pripreme ovog Vodiča, i to dominantno predstavnicima/ama malih i srednjih preduzeća.

Preporuke su koncipirane na način da "postavljaju" preduzeće kao glavnog "kreatora" ideja za unaprjeđenje postojećeg stanja u Crnoj Gori i pružaju mogućnost preduzeću da samostalno identifikuje nosioce odgovornosti za implementaciju predloženih ideja, tj. preporuka.

### ŠTA ZNAČE KOLONE U TABELI?

- **ŠTA** - koje aktivnosti mogu realizovati druga preduzeća/ Vlada Crne Gore/Poslovne asocijacije/Sindikalne organizacije/nevladine organizacije (NVO)/Univerziteti/Mediji, pojedinačno ili u partnerstvu;
- **KAKO** - na koji način prethodno pomenuti akteri mogu da sprovedu konkretne aktivnosti;
- **KO** - ko su nosioci odgovornosti za implementaciju konkretnih aktivnosti. Preduzećima je ostavljena mogućnost da sami identifikuju nosioce odgovornosti.

Ovo je potencijalna lista preporuka koju preduzeća mogu dopunjavati u smislu dodatnih aktivnosti, načina sprovođenja i nosilaca odgovornosti za implementaciju. Takođe, ovom prilikom želimo preporučiti zainteresovanim predstavnicima/ama preduzeća (kao i institucijama/organizacijama civilnog društva) da obrate pažnju na sadržaj zaključnih stavova i preporuka Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena Ujedinjenih nacija upućenih Vladi Crne Gore, sa posebnim osvrtom na oblast zapošljavanja, a o kojima je već bilo riječi u poglavlju 1. Osnove rodne ravnopravnosti u okviru Vodiča.

53 "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity", Good Practice Note, January 2006, Number 5, str. 3.



ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>1. Identifikovanje potrebe za strategijom nediskriminacije</b>	-Povezivati nediskriminaciju sa prioritetima poslovanja - P r i d o b i j a t i p o d r š k u menadžmenta za inicijative -Identifikovati koristi koje poslovanje preduzeća ima od nediskriminacije			56 ✓				✓
<b>2. Pripremanje osnovnih informacija</b>	-Analizirati rodnu strukturu radne snage -Analizirati rodni sastav na lokalnom tržištu radne snage -Prikupiti informacije o zakonskim zahtjevima koji se odnose na prava žena							
<b>3. Analiza i mišljenje politike regrutovanja</b>	-Koristiti sisteme regrutovanja koji se zasnivaju na kompetencijama -Obezbijediti da se regrutovanje ne zasniva na personalnim specifikacijama -Obučavati menadžere/ke o regrutovanju koje ne diskriminiše žene							
<b>4. Procjenjivanje prakse plaćanja prema ženama</b>	-Identifikovati potencijalno diskriminirajuće prakse plaćanja prema ženama -Vršiti reviziju dispariteta u plaćanjima prema ženama							

54 Preduzeća sama ispunjavaju prazna polja zavisno od toga prema kome će adresirati odgovornost za implementaciju konkretne aktivnosti. U presjeku prvog reda tabele sa kolonama "Poslovne asocijacije" i "Mediji" dat je primjer na koji način je to moguće uraditi za aktivnost "1. Identifikovanje potrebe za strategijom nediskriminacije".

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<p><b>5. Primjenjivanje politike koja je usmjerena protiv diskriminacije žena</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Definisati politiku usmjerenu protiv diskriminacije žena</li> <li>-Iskomunicirati ovu politiku sa zaposlenim ženama u saradnji sa sindikalnim organizacijama u preduzeću</li> <li>-Obučavati menadžere/ke o ovoj politici</li> <li>-Pružati podršku zaposlenim ženama koje bivaju diskriminisane</li> </ul>							
<p><b>6. Razvijanje politika koje uvažavaju porodične potrebe zaposlenih žena</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identifikovati potrebe zaposlenih žena u saradnji sa sindikalnim organizacijama u preduzeću</li> <li>-Postaviti politike roditeljskog odsustva</li> <li>-Podsticati fleksibilne uslove rada za radna mjesta gdje je to moguće</li> <li>-Razmotriti mogućnosti za brigu o djeci u preduzeću u kojoj njihove majke rade</li> <li>-Razmotriti načine da se na poslu majkama omogući dojenje</li> <li>-U proces kreiranja i praćenja primjene ovih politika uključite predstavnike/ce sindikalnih organizacija</li> <li>-Promovisati ove politike među zaposlenima u saradnji sa sindikalnim organizacijama</li> <li>-Promovisati „family friendly“ politiku i najširoj javnosti</li> </ul>							

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>7. Razumijevanje kulturoloških i religijskih raznovrsnosti u pogledu položaja žena</b>	<p>-Upoznati se sa kulturološkim ograničenjima koja se odnose na žene u društvu u kojem poslujete</p> <p>- Kontinuirano raditi na senzibilizaciji menadžera/ki u cilju obezbjeđivanja njihovog adekvatnog razumijevanja kulturoloških različitosti u pogledu položaja žena</p> <p>-Tamo gdje je moguće, prilagoditi praksu radnog mjesta praksi zaposlenih žena koje potiču iz različitih kultura i religija</p>							
<b>8. Ravnopravno zapošljavanje žena</b>	<p>-Provjeriti da li su zahtjevi za regrutovanje apsolutno neophodni</p> <p>-Razmotriti načine na koje bi mogli obezbijediti obuku za žene koje bi bile potencijalno zaposlene, kako bi povećali njihove šanse za zaposlenje</p>							
<b>9. Osmišljavanje strategije koja ima u fokusu zdravlje žena</b>	<p>-Ispitati na koje načine posao može da se prilagodi ženama sa posebnim zdravstvenim potrebama</p> <p>-Uspostaviti sistem brige o zdravlju žena koji rehabilituje ili reintegriše žene koje su imale dugoročne probleme sa zdravljem</p>							

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>10. Komuniciranje</b>	<p>-Obezijediti da žene menadžerke i zaposlene budu upoznate sa standardima ponašanja koji se očekuju od njih i da su svjesne politika koje se odnose na njih</p> <p>-Predstaviti svoje programe ženama koje su marginalizovane u društvu</p> <p>-U komunikaciji sa svim zainteresovanim stranama (stejkholderima) istaknite prednosti i pozitivne strane nediskriminacije žena</p>							
<b>11. Konsultantska podrška kreiranju politika u oblasti rodne ravnopravnosti i društvene odgovornosti prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i u zajednici</b>	-Angažovati i/ili pružiti podršku obezbjeđivanju eksternih konsultanata/kinja za poslovne procese (business process consultants) sa ciljem kreiranje ili unaprjeđenja politika preduzeća u oblasti rodne ravnopravnosti i društvene odgovornosti prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i u zajednici							
<b>12. Sindikalno organizovanje zaposlenih žena</b>	-Podizati nivo svijesti zaposlenih žena o važnosti i koristima od sindikalnog organizovanja							
<b>13. Zakonska regulativa</b>	-Kontinuirano unaprjeđivati zakonsku regulativu kojom se reguliše položaj, razvoj i efikasno korišćenje potencijala zaposlenih žena							

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>14. Lista zahtjeva za prikupljanje rodno razvrstanih podataka</b>	-Kreirati <i>jedinstvenu listu zahtjeva</i> o podacima koje preduzeća treba da prikupljaju i dostavljaju nadležnim institucijama u cilju formiranja <i>jedinstvene baze rodno razvrstanih podataka</i> u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti							
<b>15. Fleksibilni radni aranžmani, roditeljsko odsustvo i podsticanje muškaraca da ih koriste</b> <sup>57</sup>	-Stimulisati poslodavce i zaposlene na ugovaranje fleksibilnih radnih aranžmana i podsticati muškarce da koriste takve aranžmane - Dodatno podsticati svijest o odgovornom očinstvu <sup>3</sup> i mogućnosti korišćenja roditeljskog odustva u skladu sa važećim Zakonom o radu							
<b>16. Učešće u kreiranju politika u oblasti društveno odgovornog poslovanja prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i u zajednici</b>	-Aktivno učestvovati u procesima izrade zakonodavnog okvira i prateće regulative kojima se definiše položaj, razvoj i efikasnije korišćenje potencijala zaposlenih žena							

57 Preporuka br.29 b Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW Komiteta) upućena Vladi Crne Gore u okviru Zaključnih stavova Komiteta

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>17. Etičko oglašavanje preduzeća</b>	-Promovisati značaj i potrebu etičkog pristupa organizaciji svih marketinških aktivnosti preduzeća (reklame, oglasi, propagandni materijal) s ciljem da ne počivaju na <i>stereotipnoj i često degradirajućoj slici žene</i>							
<b>18. Podrška razvoju ženskog preduzetništva</b>	-Promovisati potencijale i privatne inicijative žena preduzetnica i pružiti podršku unaprijeđenju njihove međusobne saradnje i udruživanju; -Intenzivirati rad na stvaranju uslova za izgradnju kvalitetne poslovne klime, uvođenju podsticajnih mjera (programi finansijske podrške) i uslova poslovanja koji će pomoći procesima samozapošljavanja žena i razvoja ženskog biznisa							
<b>19. Predmet “Društvena odgovornost preduzeća” na nivou Univerziteta</b>	-Uvesti predmet „Društvena odgovornost preduzeća“ kao izborni predmet na fakultetima na kojima se izučava ekonomska problematika; -Posebnu pažnju u okviru ovog predmeta treba posvetiti društvenoj odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici							

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>20. Nastaviti integrisanje rodnog pristupa u nastavne programe, u udžbenike i u dodatno profesionalno usavršavanje nastavnika/ca<sup>58</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizovati obuke o integrisanju rodnih pitanja u nastavne programe, u udžbenike i u dodatno profesionalno usavršavanje nastavnika/ca</li> <li>- Uraditi analizu nastavnih programa predškolskih ustanova, osnovnih i srednjih škola sa preporukama</li> <li>- Uraditi analizu udžbenika osnovnih i srednjih škola sa preporukama</li> </ul>							
<b>21. Podsticanje razvoja rodnih studija na univerzitetskom nivou i stvaranje kritične mase stručnih lica<sup>59</sup></b>	-Podsticati zanimanje za stručno usavršavanje na postdiplomskim rodnim studijama (organizovanim u regionu) kroz promociju programa i šansi, kao i kroz obezbjeđivanje stipendija							
<b>22. Informaciono-komunikacione tehnologije (IKT)- Digitalni jaz između muškaraca i žena</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Smanjiti digitalni jaz između muškaraca i žena putem integrisanja rodne ravnopravnosti u politike i strategije za informaciono društvo;</li> <li>-Raditi na osnaživanju većeg učešća žena u IKT profesijama</li> <li>-Promovisati ravnopravnu zastupljenost žena na rukovodećim mjestima u institucijama informacionog društva<sup>60</sup></li> </ul>							

58 NVO Centar za žensko i mirovno obrazovanje "Anima", publikacija "Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori", str.177

59 NVO Centar za žensko i mirovno obrazovanje "Anima", publikacija "Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori", str.178

60 NVO Centar za žensko i mirovno obrazovanje "Anima", publikacija "Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori", str.178

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
23. Unaprjeđenje informatičke pismenosti Romkinja i žena na selu	-Povećati broj informatički pismenih žena, posebno Romkinja i žena na selu putem organizovanja kurseva za upotrebu IKT za žene iz višestruko diskriminiranih grupa -Obezbijediti dostupnost udžbenika i literature za IKT							
24. Informativne i edukativne aktivnosti u oblasti društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i u zajednici	-Sprovoditi kontinuirane edukativne aktivnosti za preduzeća o svim novim propisima u oblasti rada kao i konceptu društvene odgovornosti prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici							
25. Promocija društveno odgovornih praksi prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i u zajednici	-Organizovati godišnje dodjele nagrada za preduzeća koja imaju razvijene politike društveno odgovornog poslovanja prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i u zajednici i uspješno ih sprovode; -Takođe, periodično objavljivati liste preduzeća koja ne poštuju zakonski definisane obaveze prema zaposlenim ženama							



ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
<b>26. Monitoring primjene zakona u oblasti radnih odnosa, rodne ravnopravnosti i antidiskriminacije</b>	- Sprovoditi kontinuirano praćenje primjene relevantnih zakona u oblasti radnih odnosa, rodne ravnopravnosti i antidiskriminacije od strane privatnih i javnih preduzeća u Crnoj Gori; O rezultatima praćenja i konkretnim preporukama za unaprjeđenje stanja redovno informisati najširu javnost;							
<b>27. Unošenje edukativnih sadržaja iz rodne problematike i koncepta društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici u medijske programe</b>	-Pratiti i analizirati medijske programe i javna oglašavanja -Napraviti preporuke za etičke kodekse profesionalnih udruženja medija u pravcu sprečavanja mizoginih sadržaja, stereotipa i predrasuda u medijskoj prezentaciji -Organizovati specijalizovane radijske i TV emisije posvećene rodnoj ravnopravnosti i konceptu društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici <sup>61</sup>							

61 NVO Centar za žensko i mirovno obrazovanje "Anima", publikacija "Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori", str.190

ŠTA	KAKO	KO						
		Preduzeća	Vlada	Poslovne asocijacije	Sindikalne organizacije	Nevladine organizacije	Univerziteti	Mediji
28. Senzibilizacija medija za pitanja rodne ravnopravnosti i koncepta društvene odgovornosti preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici	-Organizovati seminare iz oblasti rodne problematike, uključujući i koncept društveno odgovornog poslovanja za novinare/ke, urednike/ce i vlasnike/ce medija							

# 6.

## Bibliografija

### ***Korišćena literatura:***

1. The Role of Labour Inspection in Transition Economies, ed. International Labour Office, Labour Administration Branch, Document N. 48, Geneva, 1996
2. Bagić, A., Škrabalo, M., Narančić, L., Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj, AED, Zagreb, 2004.godina
3. Lubarda, Branko, Evropsko radno pravo, CID, Podgorica, 2004
4. "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity", Good Practice Note, January 2006, Number 5
5. Saša Gajin, Tanja Drobnjak, Violeta Kočić - Mitaček, Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, Beograd, 2008. godina
6. Leni Samuel, Fundamental social rights, Case law of the European Social Charter, Second edition
7. Centar za žensko i mirovno obrazovanje „Anima“, Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori, 2009.godina
8. Perišić-Pavlović, Nataša, Diskriminacija žena na radnom mjestu-Priručnik za potrebe inspekcije rada, Novi Sad, 2009
9. Časopis o društveno odgovornom poslovanju br.2-specijalno izdanje, Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO), 2009.godina
10. Razvoj društveno odgovornog poslovanja u Crnoj Gori i regionu-primjeri iz prakse, Centar za razvoj nevladinih organizacija, 2010.godina
11. Udruženje poslovnih žena Srbije, Društveno odgovorno poslovanje i poboljšanje položaja žena na tržištu rada, Beograd, 2010.godina
12. Vlahović, B., Nikač, Đ., Diskriminacija žena na radnom mjestu-Priručnik za potrebe inspekcije rada, Podgorica, 2011.godina
13. Opšte napomene i upitnik za procjenu za članove Globalnog dogovora UN u Srbiji, 2012.godina

### **Internet izvori:**

1. Brošura "Rodiljni dopust - što buduće mame trebaju znati", Hrvatski Telekom, dostupno na <http://www.drustvenaodgovornost.undp.hr/upload/file/168/84370/FILENAME/brosurarodilje.pdf>
2. *Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice*, dostupno na [www.unglobalcompact.org/.../Companies\\_Leading\\_the\\_Way.pdf](http://www.unglobalcompact.org/.../Companies_Leading_the_Way.pdf)
3. How to Promote Gender Equality in the Workplace, dostupno na [http://www.ehow.com/how\\_7487143\\_promote-gender-equality-workplace.html#ixzz1mgdoxAer](http://www.ehow.com/how_7487143_promote-gender-equality-workplace.html#ixzz1mgdoxAer)
4. International Labour Office, "Gender Equality and Decent Work: Good practices at the workplace", Geneva, 2004, dostupno na : <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F1448380228>
5. Opcioni protokol uz CEDAW, dostupno na <http://www.minmanj.gov.me/rubrike/CEDAW/112526/Ovdje-mozete-preuzeti-Opcioni-protokol.html>
6. Inicijalni izvještaj Vlade Crne Gore o sprovođenju CEDAW , dostupno na <http://www.minmanj.gov.me/rubrike/CEDAW/110297/Izvjestaj-o-sprovođenju-konvencije-o-eliminaciji-svih-oblika-diskriminacije-zena.html>
7. Kodeks poslovne etike preduzeća Metalac d.o.o.,Gornji Milanovac, dostupno na <http://www.metalac.com/files/pdf/Kodeks%20poslovne%20etike.pdf>
8. Pekinška platforma za akciju, dostupno na <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
9. Pliva Hrvatska: Izvješće o održivom razvoju 2004, dostupno na <http://www.pliva.hr/press-kutak/novosti/clanak/227/PLIVA-HRVATSKA-objavila-Izvjescje-o-drzivom-razvoju-za-2004-godinu.html>
10. Zaključni stavovi Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena upućenih Vladi Crne Gore, dostupno na <http://www.minmanj.gov.me/rubrike/CEDAW/109501/Ovdje-mozete-preuzeti-konacne-zakljucke-CEDAW-Komiteta-Ujedinjenih-nacija.html>
11. Kodeks poslovne etike preduzeća Metalac d.o.o.,Gornji Milanovac, dostupno na <http://www.metalac.com/files/pdf/Kodeks%20poslovne%20etike.pdf>
12. Web site Zavoda za statistiku Crne Gore, [www.monstat.org](http://www.monstat.org)

### **Nacionalno zakonodavstvo**

1. Ustav Crne Gore, „Sl. list Crne Gore”, br. 1/2007
2. Zakon o radu, „Sl.list Crne Gore”, br.59/2011
3. Zakon o zaštiti na radu, „Sl.list Crne Gore”, br.79/04 i 26/10
4. Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova, “Sl. list Crne Gore“, br. 16/07

5. Zakon o zabrani diskriminacije, „Sl.list Crne Gore”, br. 46/2010
6. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, „Sl. list Crne Gore“, br.46/07
7. Zakonom o inspekciji rada, „Sl. list Crne Gore”, br. 79/08
8. Zakonom o inspekcijском nadzoru „Sl. list Crne Gore”, br. 39/03; 76/09 i 57/11
9. Zakon o zabrani zlostavljanja na radu (mobing), „Sl. list Crne Gore“, br.30/12 10
10. Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti, „Sl.list Crne Gore“, br.78/05

***Međunarodno zakonodavstvo***

1. Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)
2. Univrzalna deklaracija o ljudskim pravima (1946.)
3. Međunarodni akt o građanskim i političkim pravima
4. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.)





CIP - Каталогизација у публикацији  
Централна народна библиотека Црне Горе, Цетиње

Vodič kroz društvenu odgovornost preduzeća prema zaposlenim ženama, ženama na tržištu i ženama u zajednici/ (urednice: Doc. dr Mirjana Kuljak, Dr Vesna Simović, Branka Vlahović, Zvezdana Oluić, Marina Vuković)-Podgorica:Centar za razvoj nevladinih organizacija (CRNVO), 2012 (Podgorica:Studio Mouse) 87 str.

Tiraž 200

ISBN 978-86-85579-40-0  
COBISS.CG-ID 20641552