

SERIJA: SLOBODNI I JEDNAKI



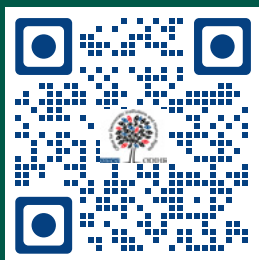
Zapošljavanje: Pravo na slobodu mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja žena na radnom mjestu



osce
ODIHR



Dizajn: Filip Andronik Zadnji pristup linku: 15. novembar 2024.
godine



Uvod

Žene imaju pravo na slobodu mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja, uključujući ostvarenje ovih prava i na radnom mjestu. Međutim, u praksi se mnoge žene suočavaju sa različitim izazovima u pogledu njihove vjere ili uvjerenja. To ne ugrožava samo njihovo pravo na slobodu vjere ili uvjerenja, već i njihovo efikasno učešće na tržištu rada na ravnopravnoj osnovi u odnosu na muškarce. Istraživanje pokazuje da države sa visokim stepenom zakonskih ograničenja u pogledu prakticiranja vjera ili uvjerenja često imaju niži stepen rodne ravnopravnosti, uključujući i na tržištu rada.¹ Ograničenje slobode vjere može značajno ograničiti pristup žena zapošljavanju, smanjiti njihove ekonomske mogućnosti i povećati rodnu nejednakost.²

U cilju osiguranja pune zaštite prava žena na slobodu mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja na tržištu rada,³ države članice OSCE-a trebaju odgovoriti na specifične izazove s kojima se žene suočavaju u ovoj oblasti, utvrditi nedostatke u zaštiti prava i otkloniti ih kako bi se omogućilo potpuno ostvarivanje slobode vjere ili uvjerenja za žene. Isto tako, neophodno je promovisati rodno osjetljive pristupe regulisanju pitanja slobode vjere ili uvjerenja u zakonima i politikama. Ovaj vodič pruža državama članicama OSCE-a, poslovnoj zajednici, sindikatima, organizacijama civilnog društva te vjerskim zajednicama ili zajednicama uvjerenja, praktične preporuke za osiguranje poštivanja i zaštite prava žena na slobodu vjere i uvjerenja na radnom mjestu.

„Države imaju obavezu eliminisati diskriminaciju žena u oblasti zapošljavanja, uključujući slobodan izbor profesije i pravo na iste uslove zapošljavanja kao muškarci.“
— Konvencija iz 1979. godine o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW 11(1))

Mandat ODIHR-a u pogledu prava žena na slobodu vjere ili uvjerenja na tržištu rada je dvostruk: OSCE je posvećen unapređenju prava na slobodu vjere ili uvjerenja za sve,⁴ i poduzimanju svih neophodnih mjera za promociju ravnopravnog učešća muškaraca i žena u ekonomskom životu.⁵ U širem smislu, obaveze OSCE-a u vezi sa zaštitom i promocijom svih ljudskih prava i osnovnih sloboda trebaju se primjenjivati u potpunosti i bez diskriminacije žena.⁶

1 Grim, Brian i Jo-Ann Lyon, Religion holds women back. Or does it?, Svjetski ekonomski forum, 17. novembar 2015; Pogledajte i: Asim Iqbal, Shafiqul Hassan, Haider Mahmood i Muhammad Tanveer, Gender equality, education, economic growth and religious tensions nexus in developing countries: A spatial analysis approach, Heliyon 8(11): e11394, 3. november 2022.

2 Freedom of Religion and Belief for Everyone: Women in Focus, Stefanus Alliance International, 2021, stranica 28.

3 Države članice OSCE-a obavezale su se da će, na primjer, “Poduzeti odgovarajuće mjere za eliminisanje diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja kako bi osigurale, na osnovu rodne ravnopravnosti, pravo na jednak platuu za jednak rad i pravo na jednake mogućnosti za zapošljavanje” (OSCE Ministerial Council, Decision No. 2/03, “Combating Trafficking in Human Beings”, Aneks, stav 3.3, stranica 45), te promovisati ravnopravnost žena u oblasti ekonomije i boriti se protiv prepreka koje sprečavaju žene da ostvare svoj potencijal u oblasti ekonomije (OSCE Ministerial Council, Decision No. 14/04, Sofia, 7. decembar 2004, stav 44 (f)).

4 Ovo uključuje: Helsinki 1975, Vienna 1989, Copenhagen 1990, Paris 1990, Budapest 1994, Istanbul 1999, Maastricht 2003, Sofia 2004, Ljubljana 2005, Brussels 2006, Madrid 2007, Helsinki 2008, Athens 2009, Astana 2010, Kyiv 2013. Pogledajte i OSCE/ODIHR (2022), Women need greater freedom of religion or belief, OSCE/ODIHR, video, 1. april 2022.

5 Helsinki 1975, Madrid 2007, stav 16; Vienna 1989, stav 15; Moscow 1991, stav 40.8.

6 Moscow 1991, stav 40.1.

Sloboda vjere ili uvjerenja na radnom mjestu: pravni okvir

Međunarodno pravo ljudskih prava štiti slobodu pojedinca da ima (ili nema) vjeru ili uvjerenje, kao i da izražava, ispoljava i prakticira tu vjeru ili uvjerenje samostalno ili u zajednici s drugima, u privatnom i javnom prostoru,⁷ uključujući i na radnom mjestu.⁸ Sve zaposlenice imaju pravo da ne budu diskriminirane na osnovu vjere ili uvjerenja. Poslodavac ne može tretirati pojedine zaposlenice drugačije od ostalih na osnovu njihove vjere ili uvjerenja ili na osnovu pretpostavki poslodavca o uvjerenjima zaposlenice. Poslodavci ne bi trebali smatrati vjeru ili uvjerenje zaposlenica pokazateljem njihove sposobnosti za obavljanje specifičnih zadataka ili ispunjavanje odgovornosti na radnom mjestu. Uvjerenja zaposlenica ne bi trebala pozitivno ili negativno uticati na njihovo zaposlenje, unapređenje ili otpuštanje.

Zaposlenice također imaju pravo da budu slobodne od prisile i uznemiravanja. Poslodavac ne smije obavezivati niti prisiljavati zaposlenicu da se uključi u određeno prakticiranje vjere ili uvjerenja ili na bilo koji način izražavati ili ispoljavati određena uvjerenja protiv njihove volje, na primjer zahtijevati ili vršiti pritisak da nosi vjersku odjeću, učestvuje u vjerskim ceremonijama ili da se preobrazi.

Na kraju, zaposlenice imaju pravo da izražavaju, ispoljavaju i prakticiraju svoju vjeru ili uvjerenje na radnom mjestu, ali uz određena ograničenja. Poslodavci mogu definisati određene radne obaveze ili pravila koja ograničavaju slobodu zaposlenice da prakticira svoju vjeru ili uvjerenje na radnom mjestu.⁹ Na primjer, poslodavac može ograničiti određene vjerske prakse zbog legitimnih sigurnosnih pitanja. Međutim, ograničenja nikada ne smiju jednostavno prevladavati slobodu mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja zaposlenice, niti smiju rezultirati direktnom ili indirektnom diskriminacijom.¹⁰

Međunarodni mehanizmi za zaštitu ljudskih prava podstiču poslodavce da primjenjuju razumno prilagođavanje kad god je to moguće.¹¹ Pojam razumnog prilagođavanja obavezuje poslodavca da udovolji želji zaposlenice da ispoljava ili prakticira svoju vjeru ili uvjerenje, sve dok to ne predstavlja nesrazmjerno ili neopravdano opterećenje za kompaniju.

7 Pogledajte npr. International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), Rezolucija Generalne skupštine Ujedinjenih nacija, 2200A (XXI), 16. decembar 1966, član 18. i Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief, Rezolucija Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 36/55, 25. novembar 1981.

8 Pogledajte, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Međunarodna organizacija rada, usvojena 1998, izmjenjena 2022.

9 Pogledajte npr. presude Evropskog suda za ljudska prava (ECtHR), npr. *Case of Eweida and others v. the United Kingdom*, Suda pravde Evropske unije (CJEU), npr. *Achbita v G4S*, predmet C-157/15, 14. mart 2017, i *Bou-gnaoui v Micropole*, predmet C-188/15, 14. mart 2017.

10 Interim Report of the Special Rapporteur on freedom of religion and belief, Ujedinjene nacije (A/69/261), Generalna skupština, (69. sjednica), 5. avgust 2014, stav 32.

11 Specijalni izvijestilac UN-a je zagovarao ovo, zajedno sa Komitetom za pravna pitanja i ljudska prava Vijeća Evrope, kao i drugima koji su uključeni u promociju i zaštitu slobode vjere ili uvjerenja. Isto tako, u tumačenju prvog od svojih deset principa, the UN Global Compact spominje „razumna prilagođavanja za vjerske obrede i prakse svih zaposlenih“ kao primjer na koji način kompanije mogu podržati i poštivati ljudska prava.

Neudovoljavanje želji osobe koja ne bi predstavljala nesrazmjeran ili neopravdan teret bi se u skladu s tim smatralo diskriminacijom.

Pristup zapošljavanju

Mnoge žene nikada ne pristupe tržištu rada. Faktori povezani sa vjerom ili uvjerenjem mogu sprječavati njihov pristup zapošljavanju.

Zakoni i politike mogu indirektno ili direktno ograničiti pristup žena i djevojčica obrazovanju na osnovu vjere ili uvjerenja, što utiče na njihove buduće poslovne mogućnosti. To je, na primjer, slučaj kada obrazovne institucije ograničavaju ili zabranjuju studenticama da nose muslimanske mahrame, što im implicitno ili eksplicitno onemogućava pristup obrazovanju, a time i zapošljavanju.¹²

U drugim slučajevima, prepreke u pristupu djevojčica i žena zapošljavanju proizlaze iz same vjerske zajednice; zbog tradicionalnih rodni normi i praksi može doći do određivanja koji odabir obrazovanja je „prikladan“ za žene i djevojčice, što utiče na njihov lični izbor profesije. Naime, određene vjerske zajednice mogu smatrati određene sektore tržišta rada neprikladnim za „njihove“ žene.¹³

Žene se također mogu suočiti sa društvenim pritiscima da daju prednost ulozu majke i domaćice. Vjerske tradicije i argumenti često igraju glavnu ulogu u tome. Istraživanja pokazuju da ljudi iz konzervativnih vjerskih zajednica često imaju negativne stavove prema zaposlenim majkama i preferiraju „tradicionalnu“ podjelu rada između muškaraca i žena, čime ograničavaju mogućnosti žena da pristupe tržištu rada i zadrže radno mjesto.¹⁴

12 *Leyla Şahin v Turkey*, prijava br. 44774/98, ESLJP, 10. novembar 2005; *Dogru v France*, prijava br. 27058/05, ESLJP, 4. mart 2009, gdje je ESLJP potvrdio ograničenja protiv žena koje nose maramu dok pohađaju predavanja na javnom univerzitetu i časove sporta u srednjoj školi. Uporedite ove slučajeve sa slučajem *Ah- met Arslan v Turkey and others*, prijava br. 41135/98, ESLJP, 23. februar 2010, gdje je ESLJP poništio presudu protiv 127 muškaraca pripadnika vjerskog reda zbog nošenja karakteristične odjeće njihove grupe dok su se sastajali na javnom mjestu. Za komentare o ovim slučajevima iz rodno zasnovane perspektive pogledajte: *Gender and Religious Dress at the European Court of Human Rights: A Comparison of Şahin v. Turkey and Arslan v. Turkey* (2018) 17(1) *Fordham Law Review Online*, stranice 101-112.

13 Podaci iz intervjua o slobodi vjere ili uvjerenja i mapiranju rodne ravnopravnosti, ODIHR 2021-2022.

14 Guido Heineck, *Religion, Attitudes towards Working Mothers and Wives' Full-Time Employment. Evidence from Austria, Germany, Italy, the UK, and the USA*, Radovi Austrijskog instituta za studije o porodici: 39.

Izazovi u ostvarenju prava žena na slobodu vjere ili uvjerenja na radnom mjestu

Uprkos zaštiti koju pružaju međunarodno pravo i standardi, mnoge zaposlenice se suočavaju sa preprekama i izazovima u pogledu njihove vjere ili uvjerenja, što nesrazmjerno ograničava njihovo pravo na slobodu vjere ili uvjerenja na radnom mjestu. Žene se često suočavaju sa sličnim preprekama kao i muškarci u ovom pogledu, ali postoje i mnoge situacije u kojima izazovi povezani sa vjerom ili uvjerenjem utiču na žene drugačije nego na muškarce, što zahtijeva posvećivanje posebne pažnje na međusobni odnos vjere i roda.

Stereotipna shvatanja o ženama

Patrijarhalne vjerske norme i rodni stereotipi igraju važnu ulogu u oblikovanju izazova i prepreka u vezi sa vjerom s kojima se žene suočavaju na radnom mjestu. Poslodavci ili radne kolege mogu — svjesno ili nesvjesno — primjenjivati previše stroge standarde o tome šta smatraju prikladnim vjerskim ponašanjem za žene, te kažnjavati ili marginalizirati one koje se ne pridržavaju tih stereotipa. Patrijarhalne vjerske norme, rodni stereotipi i predrasude također mogu uticati na vjerodostojnost glasova žena, njihovih argumenata i uloženi napor na radnom mjestu, bilo od strane poslodavca ili od strane radnih kolega. Na primjer, ako muškarci svjesno ili nesvjesno imaju predrasudu da bi (prirodno) bilo bolje da žene ograniče (i stoga bi trebale) svoju ulogu na privatno/kućno okruženje, to može uticati na način na koji se odnose prema ženama koje se suočavaju sa takvim očekivanjima u svojim profesionalnim ulogama.

U nekim slučajevima, poslodavci svjesno ili nesvjesno diskriminišu određene zaposlenice zbog njihove vjere ili uvjerenja, npr. ograničavaju njihove karijerne mogućnosti, jednaku platu ili pristup beneficijama. Jedan primjer bio bi poslodavac koji ne unapređuje zaposlenicu ili je isključuje iz određenih zadataka (npr. kontakt s kupcima), jer nosi mahramu, nosi veliki krst ili se na drugi način vidljivo identifikuje sa određenom vjerom. Drugi primjer bio bi ako poslodavac ne obavi intervju za posao sa osobom samo zato što je njeno ime povezano sa određenom vjerom.

U drugim slučajevima, poslodavci ograničavaju vjerske prakse zaposlenica, kao što su nošenje vjerskih simbola ili odjeće, molitva tokom radnog vremena ili uzimanje slobodnog vremena za obilježavanje vjerskih praznika.¹⁵ Ponekad su restriktivne prakse formalno integrisane u pravila i politike kompanije; u drugim slučajevima, one se neformalno

¹⁵ Podaci iz intervjuva o slobodi vjere ili uvjerenja i mapiranju rodne ravnopravnosti, ODIHR 2021-2022.

primjenjuju. Mogu postojati legitimni razlozi za ograničavanje vjerskih praksi zaposlenica — npr. poslodavci mogu ograničiti nošenje mahrame osoblju koje koristi opasne mašine ili zahtijevati od zaposlenica da ne poste dok obavljaju visokorizične radnje — ali, kad god je to moguće, poslodavci bi trebali tražiti pragmatična rješenja koja mogu udovoljiti zahtjevima zaposlenica, a da ne zahtijevaju značajne promjene ili opterećenja za poslodavca.

Takozvane “politike neutralnosti” na radnom mjestu mogu uticati na pravo žena na slobodu vjere ili uvjerenja na različite načine.¹⁶ Ove politike se često opravdavaju stvaranjem mirnog, tolerantnog radnog okruženja¹⁷ koje pruža bolje usluge korisnicima ili, u slučaju javnih službenica, potrebom za osiguravanjem vjerske neutralnosti javnih institucija u sekularnoj državi.¹⁸ Međutim, potpuna zabrana svih vjerskih obilježja (odjeće ili simbola) na radnom mjestu — kao preduslov za zapošljavanje ili pristup određenim pozicijama — može predstavljati nesrazmjerno ometanje slobode vjere ili uvjerenja zaposlenica ako je ova zabrana isključivo opravdana pretpostavkama ili izričitim zahtjevima korisnika da ne budu usluženi od strane zaposlenica koje nose vjersku odjeću ili simbole.

Primjer razumnog prilagođavanja

„U Oružanim snagama Ujedinjenog Kraljevstva, muslimanke smiju nositi uniformne pantalone umjesto suknje i mogu nositi hidžab (mahramu), osim kada operativni ili zdravstveni i sigurnosni razlozi nalažu drugačije. Ortodoksne Jevrejke možda neće željeti nositi pantalone, kratke suknje ili kratke rukave; neke će možda željeti da im glava bude pokrivena mahramom ili beretkom.”¹⁹

Na kraju, ali ne manje važno, mnoge žene također doživljavaju uznemiravanje na vjerskoj osnovi od strane radnih kolega. Između ostalog, to mogu biti maltretiranje, prijetnje, neprijemna pitanja, komentari ili šale, uvrede ili isključivanje. Konkretni primjeri uključuju radne kolege koji stalno prave šale o nečijoj mahrami ili krstu, ili daju pogrdne ili stereotipne komentare o njihovoj vjeri. Radne kolege također mogu vršiti pritisak na osobu da sudjeluje u aktivnostima koje ona smatra neprikladnim, poput intimnog plesa na zabavi kompanije ili rukovanja s muškarcem.

16 Pogledajte *Achbita v. G4S Solutions*, Case C-157/15, CJEU, 14. mart 2017; *Bouagnaoui v. Micropole*, predmet C-188/15, CJEU, 14. mart 2017; *IX v. WABE e.V and MH Müller Handels GmbH v.MJ*, spojeni predmeti C-804/18 i C-341/19, CJEU, 15. juli 2021; i *OP v. Commune d’Ans*, predmet C-148/22, CJEU, 28. novembar 2023. U širem kontekstu koncepta vjerske neutralnosti pogledajte predmete *Dahlab v. Switzerland*, prijava br. 42393/98, ESLJP, 15. februar 2001, i *Lautsi v. Italy*, prijava br. 30814/06, ESLJP, 18. mart 2011. U nedavnoj odluci, CJEU proširuje ovu diskreciju na javne poslodavce (pogledajte: *OP v. Commune d’Ans* predmet C-148/22, CJEU, 28. novembar 2023); Pogledajte i: Matteo Corsalini, *The European “Cycle” of Neutrality*, BYULAW Međunarodni centar za studije prava i vjere, web stranica, 26. april 2024.

17 CJEU je prvi put pojasnio da cilj „politika neutralnosti“ može biti povezan i sa prevencijom socijalnih sukoba među radnom snagom u svojoj objedinjenoj odluci iz 2021. u predmetima *IX v. WABE and MH Müller Handels GmbH v. MJ*, spojeni predmeti C-804/18 i C-341/19, CJEU, 15. juli 2021, stav 76.

18 Javni poslodavci mogu nametnuti više zahtjeva za neutralnost nego privatni poslodavci, posebno za radna mjesta koja su u direktnom kontaktu s javnošću.

19 *Guide on Religion and Belief in the Armed Forces*, Ministarstvo odbrane Ujedinjenog Kraljevstva, 17. juni 2011.

U nekim slučajevima, uznemiravanje potiče od članova vlastite vjerske zajednice zaposlenice, u obliku negativne društvene kontrole. To je, na primjer, slučaj kada radne kolege stalno provjeravaju ili kontroliraju nečije vjersko ponašanje ili prakse, na internetu ili van interneta, podstičući ih da nose vjersku odjeću ili simbole, mole se više ili na drugi način žive u skladu s vjerskim zahtjevima zajednice.

Vjerske organizacije i organizacije uvjerenja

Vjerske organizacije i organizacije uvjerenja kao poslodavci su predmet posebnog razmatranja kada je u pitanju pravo žena na slobodu vjere ili uvjerenja i ravnopravnost na radnom mjestu.²⁰ Pravo na slobodu vjere ili uvjerenja ne samo da štiti slobodu pojedinaca da imaju i praktikuju vjeru ili uvjerenje, ono štiti i autonomiju vjerskih organizacija i organizacija uvjerenja u njihovim internim poslovima, osiguravajući da mogu funkcionirati mirno i slobodno od samovoljne intervencije države.²¹ Princip autonomije uključuje pravo vjerskih organizacija i organizacija uvjerenja da biraju vodstvo i članstvo po svom izboru, kao i da donose pravila koja regulišu unutrašnje odnose u zajednici. Drugim riječima, princip autonomije štiti prava vjerskih organizacija i organizacija uvjerenja uglavnom da zapošljavaju, promovišu i otpuštaju zaposlenike u skladu sa njihovim sistemom vjerovanja.²²

“Pravo vjernika na slobodu vjere obuhvata očekivanje da će im biti omogućeno slobodno udruživanje, bez samovoljne intervencije države. Autonomno postojanje vjerskih zajednica je nužno za pluralizam u demokratskom društvu i zbog toga je ovo pitanje u samom srcu zaštite koju sloboda vjere ili uvjerenja pruža.”²³

Zakoni bi generalno trebali poštivati autonomiju vjerskih institucija.²⁴ Stoga, često se postavlja pitanje kako uskladiti državne politike, čiji je cilj promoviranje rodne jednakosti u zapošljavanju, sa vjerskom autonomijom. Generalno, princip autonomije ne bi se trebao koristiti za zloupotrebu radnih prava žena, na primjer, da se opravdaju nejednake plate za isti rad pozivajući se na sistem vjerovanja organizacije. Međutim, postoje i druge ne sasvim jasne situacije: Može li vjerska organizacija, na primjer, otpustiti lezbijku zato što se njena seksualnost smatra nespojivom sa sistemom vjerovanja organizacije?

U regiji OSCE-a, u nekim nadležnostima se stavlja značajan naglasak na zaštitu vjerske autonomije poslodavca. U drugim se stavlja veći naglasak na prava zaposlenica (kao

20 ODIHR ih definiše kao vjerske zajednice ili zajednice uvjerenja koje su priznate kao nezavisne pravne osobe u nacionalnom pravnom poretku. Pogledajte: *Guidelines on the legal personality of religious or belief communities*, OSCE/ODIHR i Venecijanska komisija, 4. februar 2015, str. 9, dio III, stav 17.

21 Pogledajte: *Key Theme, Article 9, Autonomy of religious organisations*, ESLJP, posljednje ažuriranje 31. august 2024.

22 Princip autonomije obično se primjenjuje na neprofitne organizacije. Međutim, u nekim zemljama članicama OSCE-a, ista zaštita se pruža i vjerskim profitnim organizacijama, dok osnove i obim njihove zaštite ostaju predmet pravnih rasprava i rasprava o zaštiti ljudskih prava.

23 *Fernandez Martín v. Spain*, prijava br. 56030/07, ESLJP (Veliko Vijeće), 12. juni 2014, odjeljak 127.

24 *Ibid*, str. 75-77.

što su prava na privatni ili porodični život) i pruža se veća zaštita vjerskim poslodavcima kada zaposlenica obavlja ulogu službenice, nastavnice ili predstavnice. To znači da ishod sudske revizije u slučaju vjerske autonomije može varirati zavisno od jurisdikcije. U svim slučajevima, međutim, mora biti osigurano pravo zaposlenice na pristup pravdi.

Preporuke

Promocija i zaštita slobode vjere ili uvjerenja obuhvataju snažnu zaštitu slobode vjere ili uvjerenja, kao i odlučno odbacivanje diskriminacije na osnovu spola, uključujući i na tržištu rada. U cilju osiguranja nedjeljivosti i međuzavisnosti svih ljudskih prava, preporučuje se državama članicama OSCE-a da:

- **Osiguraju jednak pristup profesionalnoj i univerzitetskoj naobrazbi;** osiguraju da politike i pravila na univerzitetima ili drugim obrazovnim institucijama ne diskriminiraju - direktno ili indirektno - određene vjerske zajednice ili zajednice uvjerenja, ometajući njihov jednak pristup obrazovanju, a zatim i zapošljavanju.
- **Promovišu koncept razumne prilagodbe kako bi se osigurala maksimalna zaštita slobode vjere ili uvjerenja na radnom mjestu;** sudjeluju u dijalogu s poslodavcima, sindikatima, predstavnicima vjerskih zajednica ili zajednica uvjerenja, organizacijama za prava žena i drugim relevantnim akterima kako bi se razmotrilo na koji način se ovo pitanje može integrisati u politike i zakonodavstvo.
- **Pojasne odnos između principa autonomije i rodne ravnopravnosti;** sudjeluju u dijalogu s vjerskim zajednicama ili zajednicama uvjerenja kako bi se diskutovalo o jednakim pravima i mogućnostima za žene u zapošljavanju i radnim odnosima; izrade smjernice za procjene zasnovane na kontekstu koje uzimaju u obzir poštivanje autonomije vjerskih zajednica, dok se istovremeno štite prava žena i rodna ravnopravnost.
- **Osiguraju da nadležne institucije koje su odgovorne za radno okruženje i druge relevantne institucije posjeduju stručnost u oblasti slobode vjere ili uvjerenja i rodne ravnopravnosti na tržištu rada.** Ovo bi trebalo uključivati sposobnost za utvrđivanje i procjenu različitih vrsta povreda slobode vjere ili uvjerenja, kao i savjetovanje poslodavaca o tome kako osigurati radno okruženje koje uvažava slobodu vjere ili uvjerenja.
- **Uspostave anonimni mehanizam za žalbe,** bilo u javnim institucijama koje su odgovorne za zapošljavanje ili radno okruženje, nacionalnim institucijama za ljudska prava ili slično, kako bi se omogućilo pojedincima da podnesu žalbu ako su bili izloženi diskriminaciji ili uznemiravanju po osnovu vjere, ili drugim povredama slobode vjere ili uvjerenja.
- **Promovišu veću pismenost o slobodi vjere ili uvjerenja i rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada;** organizuju javne konsultacije s poslodavcima, vjerskim zajednicama ili zajednicama uvjerenja, grupama vjerskih manjina i

organizacijama za prava žena kako bi se omogućio informirani dijalog o slobodi vjere ili uvjerenja i pravima žena u radnim odnosima.

- **Razmotre patrijarhalne, kulturološke i/ili vjerske norme i stereotipe koje ženama otežavaju pristup obrazovanju i tržištu rada**, npr. kroz kampanje obrazovanja i podizanja svijesti.

Prije svega, poslodavac je odgovoran za osiguranje raznolikog i inkluzivnog radnog okruženja, gdje zaposlenice nisu izložene diskriminaciji ili zastrašivanju na osnovu vjere, uvjerenja ili spola. Države bi trebale razmotriti davanje sljedećih savjeta poslodavcima:

- **Jasno dati do znanja da se na njihovom radnom mjestu podstiče i cijeni različitost i inkluzija.** Formulirati politiku inkluzije i smjernice za vjerske prakse (nošenje vjerske odjeće, mogućnost korištenja vjerskih praznika i odmora, izuzeće od određenih radnih zadataka itd.).
- **Osigurati prostor za vjerske prakse zaposlenica.** Činjenica da radno mjesto treba biti neutralno u pogledu vjere ili uvjerenja ne znači da mora biti bez vjere ili uvjerenja. Radno mjesto bez prostora za vjerske identitete i prakse zaposlenica, mnoge od njih mogu doživjeti kao isključivanje.
- **Pronaći praktična rješenja** u pogledu odjeće, hrane, praznika, prostorija za molitve itd. Dati prednost univerzalnim rješenjima i osigurati da fleksibilnost bude osigurana ne samo osobama sa potrebom za vjerom ili uvjerenjem, već i svima ostalima.
- **Jasno dati do znanja da se na njihovom radnom mjestu ne toleriše diskriminacija ili uznemiravanje na osnovu vjere ili uvjerenja.** Osigurati da postojeće politike i prakse nisu diskriminirajuće. Uspostaviti povjerljiv mehanizam za žalbe kako bi zaposlenice prijavljivale uznemiravanje.
- **Osigurati da zaposleni znaju i razumiju vjere ili uvjerenja drugih.** Uključiti se u dijalog sa zaposlenicima. Razmotriti patrijarhalne vjerske norme i rodne stereotipe na radnom mjestu.

Ovaj vodič je pripremljen uz podršku panela stručnjaka ODIHR-a za pitanja slobode vjere ili uvjerenja. Članovi panela rade u svojim ličnim kapacitetima kao eksperti na temu slobode mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja, a ne kao predstavnici svojih država, akademskih institucija, vjerskih zajednica ili zajednica uvjerenja ili bilo kojih drugih organizacija. ODIHR stavlja ekspertizu panela na raspolaganje državama članicama, terenskim misijama OSCE-a i nevladinim organizacijama.

Ova serija informativnih članaka ODIHR-a fokusira se na pravo na slobodu mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja u vezi sa rodnom ravnopravnošću. Države članice OSCE-a obavezale su se da će osigurati jednaka prava i mogućnosti ženama i muškarcima, što je ključno za mir, demokratiju i održivi razvoj (Akcioni plan OSCE-a iz 2004. za promociju rodne ravnopravnosti i povezane odluke). Države imaju individualnu i kolektivnu odgovornost da implementiraju ove obaveze, a ODIHR je zadužen da pruži pomoć državama članicama za tu svrhu. Svaki informativni članak pruža preporuke državama članicama kako da te obaveze postanu stvarnost za sve žene u regionu OSCE-a:

„Svako ima pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjere. Ovo pravo uključuje slobodu da svako ima ili može da usvoji vjeru ili uvjerenje po svom izboru, i slobodu da, bilo individualno ili u zajednici sa drugima, javno ili privatno, manifestuje svoju vjeru ili uvjerenje bogoslužjem, obredima, prakticiranjem i učenjem. Niko ne smije biti podvrgnut prisili koja bi ugrozila njihovu slobodu da imaju ili usvoje vjeru ili uvjerenje po svom izboru.”

— Član 18, ICCPR, stavovi 1 i 2.

„Osnaživanje i napredak žena [kroz] pravo na slobodu mišljenja, savjesti, vjere ili uvjerenja, čime se doprinosi moralnim, etičkim, duhovnim i intelektualnim potrebama žena i muškaraca, bilo individualno ili u zajednici sa drugima, čime im se garantuje mogućnost ostvarivanja njihovog potpunog potencijala u društvu i oblikovanja njihovog života u skladu sa vlastitim željama.”

— Pekinška deklaracija, stav 12.

