

Šta to znači biti radnica u Srbiji?

Radna prava žena – prikaz savremenog pravnog okvira

Važeći Zakon o radu prepoznaje ženu kao jedinstveni subjekt radnog odnosa. Žene, kao i svi zaposleni, imaju prava na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, ali imaju i neka prava koja samo one mogu da uživaju. Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.¹ Pored ovoga, Zakon prepoznaje i načelo zabrane diskriminacije i to neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, spram, između ostalog, pola, rođenja, starosti, zdravstvenog stanja, trudnoće, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualnog opredeljenja ili nekog drugog ličnog svojstva.² Takođe, posebno je i izdvojeno da je na poslu zabranjeno bilo kakvo uznemiravanje, pa tako i ono seksualno.³ Zakon o radu poseban deo posvećuje zaštiti materinstva i porodiljskom odsustvu i odsustvu radi nege deteta koji se odnose na zaposlenu ženu za vreme trudnoće i tokom dojenja.⁴

Uzevši u obzir radnih i srodnih prava žena u sadašnjem trenutku, te zapitavši se o mogućnosti njegovog proširenja, postavlja se pitanje kako je do njega došlo i kakav je bio njegov razvojni put. Za pronalaženje odgovora na ovo pitanje, potrebno je vratiti se u prošlost i pogledati tada aktuelni pravni okvir ženskog rada, te rad najvećeg vinovnika promena na ovom polju – Antifašističkog fronta žena, ali i njegovih naslednika.

Pregled toka razvoja radnih prava žena od početka XX veka do danas

Feministička borba u Srbiji, i na prostoru bivše Jugoslavije, počela je pre skoro jednog veka. U predsocijalističkom periodu žena je bila vezivana isključivo za porodicu i domaćinstvo u kojima su dominirale tradicionalne vrednosti, dok se ženi posle Drugog svetskog rata prilazilo kao ravnopravnoj članici društva. Ipak, ono što je bilo konstanta jeste organizovanje žena kroz razne neformalne i formalne grupacije.

¹ Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) Član 12

² Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) Član 18

³ Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) Član 21

⁴ Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) Članovi 89 - 95

Tako je, još za vreme Drugog svetskog rata formiran *Antifašistički front žena* (AFŽ), ženska organizacija kroz koju su se žene masovno uključile u borbu protiv fašizma, da bi se posle rata njihov zadatak pretočio u kulturnu i političku emancipaciju žena zarad omogućavanja njihove integracije u sve tokove društva na ravnopravnim osnovama.

Za ovaj posleratni zadatak najznačajniji trenutak bila je 1946. godina u kojem se ženski položaj u društvu, formalno gledano, suštinski menja jeste sa donošenjem *Ustava Federativne Narodne Republike Jugoslavije* (u daljem tekstu, Ustav). On je jemčio pravo glasa žena, ali i sva ona druga politička prava koja su muškarci imali. To se u pogledu radnih prava najbolje može ilustrovati članom 24 Ustava koji postavlja da *[su] [ž]ene... ravnopravne s muškarcima u svima oblastima državnog, privrednog i društveno-političkog života. Za jednak rad žene imaju pravo na jednaku platu kao i muškarci i uživaju posebnu zaštitu u radnom odnosu. Država naročito štiti interese matere i deteta osnivanjem porodilišta, dečjih domova i obdaništa i pravom matere na plaćeno odsustvo pre i posle porođaja.*

Ovako pravno gledano, socijalističko društvo tog doba nije oskudevalo u zakonima i normativnim aktima koji su garantovali rodnu ravnopravnost. Međutim, dublja analiza primene ovih prava pokazuje da je i prihvatanje, kao i sama primena bila manje nego optimalna, i može se posmatrati sa dve strane.

Sa jedne strane, *Komunistička partija Jugoslavije* (u daljem tekstu, Partija) nastojala je da zaposli što veći broj žena. U prvim posleratnim godinama naročito je potencirano da je idealna žena snažna žena, borkinja, *drugarica koja vanrednim zalaganjem prebacuje sve radne norme, heroína rada i udarnica*. A ipak, sa druge strane, žene koje su bile majke često su napuštale posao jer nisu imale kome da ostave decu na čuvanje, te su često dobijale otkaz sa posla zbog svog majčinstva ili su izbegavane pri zapošljavanju zato što, prema navodima iz tog vremena, žene rade slabije od muškaraca.⁵ Usled ovoga, borba za ženska prava se nastavila i posle donošenja Ustava, pa je tako i AFŽ bio organizacija na čelu ove borbe.

U junu 1945. godine AFŽ (brojivši oko tri miliona članica do kraja 40-ih godina) sa drugim organizacijama, suosnovao je *Međunarodnu demokratsku federaciju žena* (MDFŽ). Ipak, ovo udruživanje je brzo prekinuto već krajem 40-ih, kada je, praćeno izbacivanjem Jugoslavije iz Socijalističkog bloka, i AFŽ izbačen iz MDFŽ, dovodeći do novih izazova u njihovoj borbi. Jedan

⁵ Jerončić, M. (2015). Privatni i javni patrijarhat. *Genero: časopis za feminističku teoriju i studije kulture*, (19), 1–26.

od njih bila je i primoranost čelnica AFŽ-a da se aktivnije uključe u propagandu podržavanja Jugoslovenske vlade, i na lokalnom i na međunarodnom nivou, što je onda uzrokovalo mnogobrojno napuštanje organizacije od strane njenih članica.

No, uprkos krizi, AFŽ-ova borba za ženska prava se nastavila, ali sa promenjenim prioritetima. Rad AFŽ-a je sada bio usmeren na pomoć ženama iz ruralnih sredina, tj. na glavni problem koji su članice tada uvidele a koji bio je velika razlika između Ustavom zagwarantovanih prava i primene istih, posebno u ruralnim sredinama. Rešenje ovog problema su članice AFŽ-a videli u obrazovanju žena iz ovih sredina koje bi za cilj imalo njihovo opremanje za borbu za primenu zagwarantovanih prava, a kroz političko osvešćivanje i kulturno uzdizanje.

Ipak, početkom 50-ih, aktivističko zalaganje AFŽ-a je ponovo, predkonačno, bilo prekinuto. Tada je *Jugoslovenska komunistička partija* postavila pitanje efikasnosti AFŽ-a, te nametnula njegovo restruktuiranje u kome je plaćeno osoblje organizacije bilo otpušteno, a Front sveden na male, međusobno nepovezane jedinice – *Aktive*. Zatim su vremenom razjedinjenje i ograničeni resursi AFŽ-a za transformaciju društvene realnosti doveli do toga da i same čelnice preispitaju korisnost svoje organizacije, što je dovelo i do konačnog raspada AFŽ-a 1953. godine, te on biva transformisan u *Savez ženskih društava* (SŽD). Ovaj savez je trebalo da ujedinjuje različita *ženska društva* koja se bave specifičnim, različitim, društvenim problemima, tako podstičući direktno učešće žena u širem okviru *Socijalističkog saveza radnog naroda*, organizacije koja je podsticala masovno učešće u funkcionisanju sistema socijalističke Jugoslavije. Ipak, pored već pomenutog razjedinjenja i ograničenih resursa, i drugi su razlozi zbog kojih je došlo do transformacije AFŽ-a u SŽD.

Jedan od tih razloga bila je i promena ideala ženske emancipacije. Naime, na sastancima koji su prethodili četvrtom kongresu AFŽ-a, mnoge delegatkinje su uvidele da posebna organizacija žena više nije dovoljna za borbu za bolji položaj žena, odnosno, da bi tom problemu trebalo pristupiti sistemski od strane državne vlasti. Vida Tomšić je kroz svoj govor na kongresu upravo i pokušala da predstavi taj novi ideal ženske emancipacije koji je odgovarao tadašnjoj novoj ideologiji Partije – onaj koji nije odgovarao ni državnoj intervenciji u Sovjetskom stilu, ali ni kapitalističkoj patrijarhalnoj ideologiji. Ovaj ideal dolazi do izražaja sredinom 50-ih godina, zajedno sa Sovjetsko-Jugoslovenskim pomirenjem koje predstavnice Jugoslavije vraća na sednice MDFŽ-a.

Još jedan od razloga bilo je i poklapanje principa u ideji o ukidanju AFŽ-a i osnivanju SŽD-a sa novim tokom jugoslovenske politike. Ovaj tok bio je zasnovan na samoupravljanju, decentralizaciji i *nacionalnim putevima* ka socijalizmu, te je imao za cilj da *inspiriše i obrazuje mase tako da će znati da vode sopstvenu vladu, svoje fabrike i sopstvene društvene organe i organizacije*. U skladu sa ovim, osnivanje SŽD-a je upravo i omogućilo decentralizaciju rada ženskih pitanja, tj. raščinjvanje rada na njima na republike, komune i radna mesta. Ovakva decentralizacija je trebalo da omogući da svako žensko društvo, na svakom nivou, bude u stanju da uspostavi sopstvene prioritete i da po njima deluje na specifična lokalna pitanja i probleme, saradujući sa lokalnim partijskim vlastima u pogledu njihovog rešavanja, bez potrebe da slede uputstva *odozgo-nadole*, kao što je bilo u vreme rad AFŽ-a.

Međutim, u praksi, SŽD je imao različitu uspešnost spram nivoa i regije u kojem je delovao. U razvijenijim oblastima, ženske organizacije su bivale u potpunosti ukinute jer su žene uključivane u druga lokalna, ne-ženska, udruženja. U manje razvijenim oblastima je, pak, nepostojanje jedinstvene, hijerarhijski više ženske organizacije uskratilo lokalna udruženja za podršku države protiv patrijarhalne kontrole, pa su žene postale obesnažene.⁶ Neki autori ocenjuju da je prelazak AFŽ-a u SŽD zapravo bio i početak kraja samoorganizovanog ženskog rada na postavljanju svojih vlastitih problema i vlastitog traženja puteva za njihovo rešavanje, te takođe ukazuju i da je ovo utabalo put ka (postepenom) vraćanju žena domaćinstvu i napuštanju političke ženske aktivnosti.

Mada u promenjenom obliku i pristupu, a na jakim temeljima prava žena zajemčenih Ustavom iz 1946. godine, i nakon rastakanja AFŽ-a, nastavljena je borba za ženska prava, njihovu primenu i unapređenje. Na čitavom području bivše Jugoslavije krajem 70-ih godina pokrenute su različite ženske inicijative i grupe. Takođe, uz organizacioni rad žena iz sva tri glavna grada (Beograd, Zagreb i Ljubljana), 1978. godine je nastao i prvi *Međunarodni feministički skup Druga žena* održan u Beogradu, koji je bio i prekretnica za feministkinje i istoriju civilnog društva u nastanku u tadašnjoj Jugoslaviji. Nakon ovog skupa formirane su i druge feminističke grupe poput *Žena i društva*, dok su se (ženskoj) borbi ratnih 90-ih godina pridružile i antiratne feminističke organizacije koje su pokretale mirovne inicijative, poput *Beogradskog ženskog lobija*, *Ženske*

⁶ Bonfiglioli, C. (2014). Women's political and social activism in the early Cold War era: The case of Yugoslavia. *Aspasia*, 8(1), 1–25.

stranke, i *Ženskog parlamenta*. Takođe, iz potrebe da se politički profilisu kao antiratna grupa, feministkinje osnivaju i mirovnu grupu *Žene u crnom*⁷.

(Državni) okvir se menja, borba ne prestaje

Ta borba, antiratna u slučaju *Žena u crnom*, a opšte ženska i nasleđena najpre od AFŽ-a, nastavlja se i danas. Ipak, ono što čini razliku spram tog vremena jeste okvir u kojem ta borba deluje. Za razliku od socijalističkog uređenja u kojem je delovao AFŽ, današnji feministički pokret i njegove organizacije deluju u okvirima države u tranziciji; kapitalističkog, neoliberalnog uređenja.

Zahvaljujući ustavnoj tradiciji i ženskoj borbi koja ne prestaje, ženama je i danas, u Srbiji Ustavom i zakonodavnim okvirom zajemčen ravnopravan položaj u društvu, te posledično i na tržištu rada i radnim mestima. Ipak, kao i u vreme AFŽ-a, i danas se pravni okvir opisan na početku ovog teksta i realno stanje stvari razlikuju.

Baš kao što je potrebno pogledati u prošlost i korene borbe i zajemčenosti ravnopravnog radnog položaja žena, ukoliko želimo da idemo tragom savremene ženske borbe za ravnopravan položaj i u zakonu i u realnosti, potrebno je da sagledamo baš tu realnost u kojoj ona deluje.

Ta je realnost prema podacima Zavoda za statistiku iz 2020. godine takva da aktivno (radno) stanovništvo Srbije čini skoro 15% više muškaraca nego žena, odnosno čini ga 41,9% žena i 56,6% muškaraca. Takođe, ovi podaci pokazuju i da je u neaktivnom (nezaposlenom) delu ženske populacije najviše onih koje (1) žive u gradovima, (2) imaju srednju stručnu spremu, i (3) imaju između 55 i 59 godina.

Govoreći o ovom kontekstu, posebno je problematičan i nalaz *Izveštaja o pravima žena i rodnoj ravnopravnosti u Srbiji za 2021. i 2022. godinu* koji pokazuje da je 2021. godine, pored registrovanih nepunih 6% nezaposlenih i nešto više od 41% zaposlenih žena, čak 53% žena spadalo u stanovništvo van radne snage.

Uzroci neaktivnosti žena na tržištu rada

Izveštaj o napretku Srbije za 2021. godinu kao glavne krivce za veliku stopu neaktivnosti žena na tržištu rada navodi:

⁷ Božinović, N. (2019). *Nekoliko osnovnih podataka o Ženskom pokretu u Jugoslaviji između dva rata*. <https://www.womenngo.org.rs/zenski-pokret/istorija-zenskog-pokreta> [17.12.2023]

1. obavljanje kućnih poslova za koje žene nisu plaćene (ovde spadaju i briga o deci, bolesnim i/ili starijim osobama);
2. nepostojanje podrške kada je u pitanju uspostavljanje balansa između poslovnih i porodičnih obaveza;
3. diskriminatorno ponašanja poslodavaca prema mladim ženama;
4. postojanje razlika u platama;
5. niža starosna granica za odlazak u penziju i
6. obeshrabrenje žena zbog minimalne osnovice za doprinose za socijalno osiguranje (problem kod zapošljavanja sa nepunim radnim vremenom, koje je često jedino rešenje za žene zbog gore navedenih obaveza).

Pored ovog pogleda na neaktivnost žena koje daje *Izveštaj o napretku Srbije za 2021. godine*, prva rodna analiza novčane vrednosti neplaćenih poslova staranja u Srbiji pokazala je da godišnja novčana vrednost neplaćenih poslova staranja, a koje uglavnom obavljaju žene u domaćinstvima i koji su jedan od uzroka njihove neaktivnosti na radnom tržištu, iznosi 9,2 milijardi evra (21,5% BDP).⁸

Žene na selu i njihovi izazovi

Kao i u bivšoj Jugoslaviji, i danas u Srbiji žene koje žive na selu čine naročito marginalizovanu grupu žena, i aktivnih i neaktivnih. U samo 17% slučajeva, ove žene su vlasnice ili upravnice poljoprivrednih gazdinstava, 60% svih njih nemaju penzijsko i invalidsko osiguranje, dok ih samo 12% žena ima svoju kuću.

Nekoliko je razloga koji dovode do ovakvog položaja žena iz ruralnih sredina. Pre svega, analize ukazuju da je, među drugim faktorima, jedan od najprominentnijih loš socioekonomski položaj ljudi na selu u Srbiji. Takođe, važno je pomenuti i nalaz da sve tradicionalne poslove u vezi sa kućom i gazdinstvom, ali i brigom o članovima porodice žene gotovo same obavljaju, te da je, pored time, njihovo zapošljavanje ograničeno i niskim stepenom obrazovanja, nemanjem neophodnih veština za prodor i napredak na tržištu rada u koje često spada i nizak nivo znanja jezika.⁸

⁸ Beker K. I Janjić B. (2023). *Izveštaj o pravima žena i rodnoj ravnopravnosti u Srbiji za 2021. i 2022. godinu*. Pančevo: Udruženje građanki *FemPlatz*.

Zaposlene žene i rodna diskriminacija na radnom mestu

Onaj manji deo ženske populacije koji uspeva da bude deo aktivnog (radnog) stanovništva i da prevaziđe jedan segment realnosti rodne neravnopravnosti, deluje da, ipak, nažalost najčešće doživi neki vid rodne diskriminacije na radnom mestu – sa gotovo duplom većom šansom od svojih kolega. Autorke N. Dičić Kostić, A. Čolak i S. Vrbaški u svom istraživanju pronašle su da je 47% žena spram 28% muškaraca iskusilo rodnu diskriminaciju na sadašnjem ili prethodnom radnom mestu, te da ju je, od svih njih, tek 38% zaposlenih prijavilo u Beogradu naspram 49% onih koji žive u nekom drugom gradu u Srbiji. Takođe, među ženama koje su iskusile rodnu diskriminaciju, nešto više od polovine njih je radilo u privatnom sektoru, dok je 35% radilo u državnoj administraciji (na primer, pri ministarstvu, u opštini, zdravstvenoj ustanovi, državnoj školi ili fakultetu).⁹

Ženski pokret priskače u pomoć

Nekoliko je načina na koje ženski pokret, sumarno gledano, pristupa poboljšanju položaja žena na tržištu rada, te sprečavanju i sankcionisanju diskriminacije na radnom mestu. Prema tome iz kojeg ugla pristupaju ovoj temi, ti načini bi se mogli podeliti u dve grupe koje bismo ilustrativno mogli nazvati *preventivnom* i *simptomatskom* grupom akcija.

Kada su u pitanju one preventivne, one su takođe sačinjene od nekoliko tipova akcija. Oni uključuju edukativne akcije, prikupljanje podataka i izveštavanje o trenutnom stanju, te davanje preporuka različitim organima vlasti i zakonodavnim telima za unapređenje pravnog okvira.

Edukativne akcije pak podrazumevaju različite škole, radionice i projekte koje, manje i veće, to jest, samostalne i udružene (ženske) organizacije organizuju na lokalnom nivou. One su širokog dijapazona te pokrivaju radionice na kojima žene i devojčice imaju priliku da nauče nove veštine – od onih računarskih, preko šivenja, sve do veština potrebnih za osnivanje sopstvenog preduzeća. Takođe, edukativni angažman uključuje i radionice i akcije koje za cilj imaju obrazovanje žena o zakonskom okviru koji ih čeka na tržištu rada, ali i o specifičnijim situacijama kao što je nasleđivanje imovine, kao što to radi, na primer, [Žensko udruženje Kolubarskog okruga](#).

U akcijama prikupljanja podataka i izveštavanja, u saradnji sa ambasadama, Ujedinjenim nacijama (UNDP, UN Women, na primer) ženske organizacije nastoje da prikupljaju podatke o

⁹ Dičić Kostić N., Čolak A. i Vrbaški S. (2022). *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*. Beograd: Fondacija *Kvinna till Kvinna*.

različitim slučajevima diskriminacije, ali i radu državnih organa i Poverenika_ ce, ali isto tako podatke prikupljene od strane državnih statističkih zavoda iznova iznose, dodajući im interpretaciju iz rodne perspektive.

Upravo iz ovih poslednjih akcija uvek proizilaze i preporuke koje ženske organizacije i individualke daju za različite nivoe uspostavljanja ravnopravnog radnog položaja muškaraca i žena – unapređenje Zakona o radu, Zakona o zabrani diskriminacije, ali i Akcionim planovima iz različitih domena. Ipak, ovde treba naglasiti da, prema izveštaju o pravima žena na Zapadnom Balkanu, ove preporuke, izveštaji, ali i apeli koje upućuju ženske organizacije često ostaju bez odgovora ili ne bivaju uključene u daljem radu na istim aktima.

Kada su u pitanju akcije iz grupe *simptomatskih*, one uključuju najrazličitije tipove pomoći koje ženske organizacije, dakle civilni sektor, može opet fizičkom licu pružiti. Najčešće je to pravna pomoć, davanje informacija, te upućivanje na organe vlasti koje treba obavestiti o slučaju.

Kome onda žena da se obrati?

U slučajevima kada se osoba susreće sa diskriminacijom na radnom mestu, pri zapošljavanju ili uopšteno na tržištu rada, deluje da se pred njom nalazi nekoliko adresa kojima se može obratiti.

Pre svega, gledano iz ugla pravno uspostavljenog okvira rodne radne ravnopravnosti, na raspolaganju joj se nalaze *Inspektorat za rad*, građanski sudovi, Zaštitnik građana, Poverenica za zaštitu ravnopravnosti, radnički sindikati (ukoliko je osoba član_ica), te organizacije civilnog društva.¹⁰

Ipak prema izveštaju o pravima žena na Zapadnom Balkanu, deluje da je jedina adresa koja je sigurna ona na kojoj se nalaze organizacije civilnog društva. Prema navodima iz ovog izveštaja, *državne institucije nisu preuzele vodeću ulogu u borbi protiv RD na tržištu rada i radnom mestu, a sindikati se ne bave aktivno ovim problemom.*¹⁰ Stoga, u nastavku navodimo neke od organizacija kojima se žene koje se susreću ili su se susrele sa diskriminacijom u radnom aspektu, mogu obratiti.

- [Roza: Radna prava žena](#)
- [Fondacija Kvinna till Kvinna](#)
- [Žensko udruženje Kolubarskog okruga \(ŽUKO\)](#)

¹⁰ Gačanica L., Gjoshi R. I Vrbaški S. (2020). *Ženska prava na Zapadnom Balkanu*. Beograd: Fondacija Kvinna till Kvinna.

- [Mreža SOS Vojvodina](#)
 - [Centar za podršku ženama – Kikinda](#)
 - [SOS ženski centar](#)
 - [...iz kruga Vojvodina](#)
 - [Savetovalište ženske alternative – Sombor](#)
 - [Savetovalište udruženja Roma – Novi Bečej](#)
 - [Zrenjaninski Edukativni centar](#)
- [Udruženje poslovnih žena Srbije](#)
- [Centar modernih veština](#)
- [Autonomni ženski centar](#)
- [FemPlatz](#)

Ipak, ovde je važno i naglasiti da ovaj spisak nije konačan i da bi se u njega mogle i morale upisati i mnoga druga lokalna ženska udruženja. Takođe, među organizacijama koje su ovde navedene postoje one koje se specijalizuju upravo za radno pravo i zaštitu od diskriminacije, ali ima i onih koje se bave širim problemom rodno zasnovanog nasilja. Ono što se pak može uočiti u opisu aktivnosti i opisu organizacija jeste njihova umreženost, te i u slučaju kada jedna organizacija nema kapaciteta da pomogne u nekom slučaju, upućivanje na drugu, specijalizovaniju standardna je praksa učesnica ženske borbe.

Kuda, kako i sa kim?

Ovaj tekst imao je za cilj da predstavi položaj žena u radnoj sferi života – na tržištu rada, pri zapošljavanju i na radnom mestu. Ovaj položaj smo želeli da prikažemo iz nekoliko uglova: (1) onog pravnog, regulisanog Ustavom, Zakonom o radu, Zakonom o zabrani diskriminaciji, i ostalim pravnim aktima; (2) onog istorijskog koji nam daje kontekst dosadašnje borbe i pozadinu iz koje proističe pravni; (3) onaj realni-diskriminatorni koji ilustruje stvarnost i njeno odstupanje od pravnog; (4) onaj aktivistički koji pokušava da promeni pravni, te da u postojećem, i pravnom i realnom diskriminatornom pomogne ženama da se izbore za svoja prava, svoj ravnopravni položaj i svoje dostojanstvo. Upravo taj poslednji i želimo da fokusiramo na kraju – da bude početak: informisanja – ko želi da zna, pomoći – kome je potrebna, te borbe – ko želi da joj se priključi.