



РЕПУБЛИКА
СРБИЈА



ПОВЕРЕНИК ЗА
ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ



Ова публикација је израђена
у оквиру твининг пројекта ЕУ
"Подршка унапређењу људских права
и нулта толеранција за дискриминацију"

КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

Смернице
за израду кодекса
антидискриминационе
политике послодаваца
у Србији

Упутство
и методологије

Пројекат спроводе



Ludwig Boltzmann Institute
Human Rights



REPUBLIKA SLOVENIJA
URAD ZA NARODNOSTI



Република Србија
Влада
Канцеларија за људска
и мањинска права

„КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ“

Смернице за израду кодекса антидискриминационе
политике послодаваца у Србији

УПУТСТВО И МЕТОДОЛОГИЈЕ



Сви појмови употребљени у мушком граматичком
роду обухватају мушки и женски род лица на која
се односе

Ова публикација је припремљена у оквиру ИПА 2013 твининг пројекта “Подршка унапређењу људских права и нулта толеранција за дискриминацију”. Свеобухватни циљ овог твининг пројекта јесте ојачавање и примена одговарајућег законског оквира у области људских права и заштите мањина, и даље промовисање његовог усклађивања са европским стандардима. На овоме се ради кроз јачање постојећих капацитета две институције кориснице – Канцеларије за људска и мањинска права и Повереника за заштиту равноправности, других битних домаћих институција и кључних актера у области људских права и примене антидискриминационих политика на националном и локалном нивоу.

Инструмент за претприступну помоћ (ИПА) пружа помоћ у оквиру Европског партнерства за потенцијалне државе чланице и Приступних партнерстава за државе кандидате.

ИПА је настао као флексибилан инструмент састављен од пет компоненти, са главним циљем да подржи изградњу институција и владавину права, људска права, укључујући и основне слободе, права мањина, родну равноправност и недискриминацију, административне и економске реформе, економски и социјални развој, помирење и реконструкцију, као и регионалну и прекограничну сарадњу.

Европска унија се састоји од 28 држава чланица које су одлучиле да постепено повезују своја знања, ресурсе и судбине. Заједно, током периода проширења од 50 година, оне су изградиле зону стабилности, демократије и одрживог развоја, истовремено задржавајући културну разноликост, толеранцију и индивидуалне слободе. Европска унија је посвећена размени својих достигнућа и вредности са земљама и народима изван својих граница.



Ова публикација је израђена уз помоћ Европске уније. Садржај ове публикације је сачињен у склопу ИПА 2013 твининг пројекта који спроводе Институт за људска права «Лудвиг Болцман» из Аустрије, Канцеларија за националне мањине Републике Словеније, Канцеларија за људска и мањинска права Владе Републике Србије и Повереник за заштиту равноправности Републике Србије. Поменути садржај ни на који начин не представља ставове Европске уније.

Издавачи

Повереник за заштиту равноправности
Институт за људска права "Лудвиг Болцман"

За издавача

Бранкица Јанковић, повереница за заштиту равноправности

Дизајн и прелом

DIMIS creating & improving brands d.o.o.

Штампа

Дигитал Арт

Тираж

800

CIP - Каталогизација у публикацији -
Народна библиотека Србије, Београд

343.85:343.412(497.11)
349.2(497.11)

«КОДЕКС равноправности» : смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији : појмовник. - Београд : Повереник за заштиту равноправности : Институт за људска права «Лудвиг Болцман», 2017 (Београд : Дигитал арт). - 50, 28 стр. ; 21 cm

Текст штампан у међусобно обрнутим смеровима. - Насл. стр. приштампаног текста: «Кодекс равноправности»: смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији : упутство и методологије. - Тираж 800. - Стр. 10-11: Реч поверенице за заштиту равноправности / Бранкица Јанковић. - Напомене и библиографске референце уз текст.

ISBN 978-86-88851-37-4 (ПЗР)

а) Дискриминација - Спречавање - Србија б) Дискриминација - Радни односи - Србија
COBISS.SR-ID 235644172



Садржај

ПРЕДГОВОР	9
I. УСПОСТАВЉАЊЕ ТИМА ЗА ИЗРАДУ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ КОД ПОСЛОДАВЦА	11
1. ПРЕТПОСТАВКЕ И ПРЕДУСЛОВИ	12
II. ФАЗА АНАЛИЗЕ	15
1. АНАЛИЗА РЕЛЕВАНТНИХ ПРОПИСА И ДОКУМЕНАТА	16
2. АНАЛИЗА ЗАИНТЕРЕСОВАНИХ СТРАНА	16
3. АНАЛИЗА ПОТРЕБА ЗАИНТЕРЕСОВАНИХ СТРАНА	18
III. ФАЗА ИЗРАДЕ КОДЕКСА	19
1. ОБЈАВЉИВАЊЕ КОДЕКСА	22
IV. МОДЕЛ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ	25



Предговор

Овај документ представља саставни део Смерница за израду Кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Републици Србији и као такав потпуно је усклађен са садржајем поглавља у појмовнику (Смернице за израду Кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Републици Србији, појмовник). Као кратко и прецизно методолошко упутство за поједине поступке у оквиру процеса израде Кодекса равноправности, овај документ треба да олакша послодавцима сам процес израде Кодекса. Као додатна помоћ у појединим фазама израде Кодекса наведена су обраћања Поверенику за заштиту равноправности у циљу добијања савета за потпуну разраду предложених методологија и успешну експертизу антидискриминационих прописа и појмова.





Успостављање
тима за израду
Кодекса
равноправности
код послодавца



1. Претпоставке и предуслови

Дугорочни циљ доношења Кодекса равноправности код послодавца треба да буде допринос већој друштвеној промени, односно смањење дискриминације и унапређење равноправности у друштву.

Доношење Кодекса равноправности и креирање антидискриминационе политике код послодавца захтева да носиоци активности у процесу израде Кодекса буду у потпуности спремни да одговоре новим захтевима. Основне процедуре и механизми током израде Кодекса равноправности код послодавца могу се сврстати у следеће категорије:

1. Успостављање Тима за израду Кодекса равноправности
2. Обука чланова Тима и њихово сензибилисање за питања дискриминације
3. Подршка ментора/Повереника за заштиту равноправности
4. Израда Кодекса равноправности код послодавца

Најпожељније је да се процес израде документа одвија у оквиру Тима за израду Кодекса равноправности који формира послодавац.

Како се постаје члан Тима за израду Кодекса?

Препоручен профил кандидата за чланство у Тиму:

- поседује основна знања или предзнања о дискриминацији и људским правима
- мотивација за рад у процесу израде Кодекса
- спремност за рад у групи
- начин комуникације у смислу обраћања другима са уважавањем, флексибилност у комуникацији, смисао за примерен хумор, усредсређеност на тему, неконфликтно понашање и сл.

Ко треба да буде заступљен у Тиму?

- представник највише управљачке структуре
- представник организационе јединице за кадровска питања
- представник сваке организационе јединице код послодавца (уколико их има више)
- представник организованог облика запослених (уколико постоји)

Процедура именовања чланова Тима:

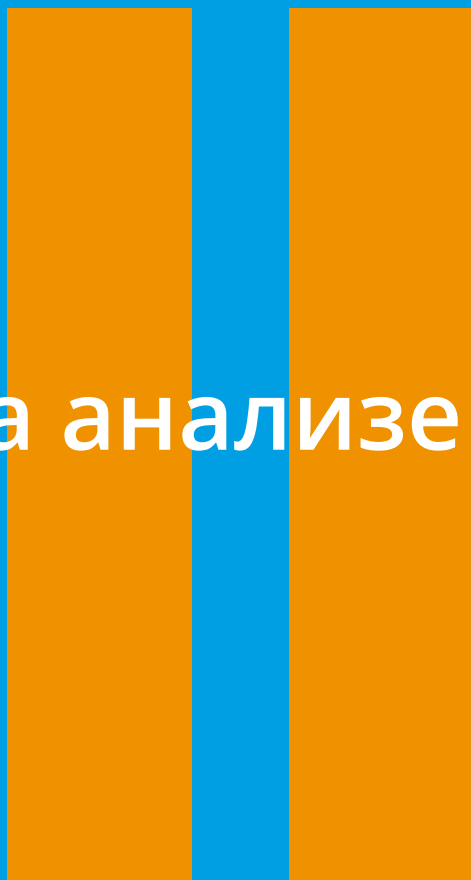
- на основу препорученог профила кандидата и организационе шеме компаније, послодавац именује чланове Тима за израду Кодекса равноправности
- међу изабраним члановима Тима, послодавац именује вођу Тима који ће надгледати рад

Уколико се испостави да чланови Тима немају или немају довољно знања о дискриминацији уопште, њеној противправности и штетности коју проузрокује у радном окружењу, послодавац се може обратити Поверенику за заштиту равноправности за организацију обука, односно радионица, које ће спровести експерти запослени у Стручној служби Повереника.

Процес израде Кодекса равноправности требало би да се састоји из две фазе: фазе анализе и фазе израде Кодекса.



Фаза анализе



1. Анализа релевантних прописа и докумената

Да би тим за израду Кодекса равноправности код послодавца могао да одговори на изазов израде овог документа, потребно је да припреми списак свих релевантних докумената који представљају антидискриминациони правни оквир (најважнија документа наведена су у појмовнику). Вођа Тима треба да благовремено задужи чланове Тима да анализирају сваки појединачан документ и да припреме релевантне сажетак.

Тим треба да сачини листу компанија које су већ донеле сличне Кодексе и да оствари комуникацију са тим компанијама у циљу размене искуства у поступку доношења Кодекса и његовој примени.

2. Анализа заинтересованих страна

Заинтересоване стране су сви они појединци, групе људи, удружења, институције или други привредни субјекти који на било који начин имају директан или индиректан интерес за рад компаније. У смислу израде Кодекса равноправности, сви запослени су такође заинтересоване стране.

Анализа заинтересованих страна треба да допринесе бољем схватању ставова и очекивања у односу на израду Кодекса.

Заинтересоване стране се деле на три основне групе:

- кључни партнери унутар компаније - сви запослени
- кључни партнери изван компаније - пословни партнери
- крајње кориснике (они који су директни корисници услуга или производа компаније)

Тим за израду Кодекса треба да идентификује заинтересоване стране и да осмисли методе за прикупљање података о потребама заинтересованих страна. Подаци се могу прикупљати на различите начине као што су интервјуи и анкете (усмена, телефонска, путем интернета).

Најпрактичнија метода за прикупљање података је креирање посебних, структурисаних упитника који треба да обухвате сва она питања која се односе на искуства заинтересоване стране у вези са дискриминацијом, на потребе и очекивања заинтересоване стране у погледу равноправности, али у контексту њене интеракције са компанијом. Питања треба формулисати на јасан и једноставан начин. Попуњавање упитника треба да буде анонимно.

Пример упитника за запослене:

Ради бољег разумевања, препоручујемо да се на почетку упитника наведе упрошћена дефиниција дискриминације.

„Под дискриминацијом у овом упитнику подразумевамо неједнако поступање према запосленима/партнерима/купцима/корисницима које је засновано на неком њиховом личном својству, на пример полу, сексуалној оријентацији, вероисповести, етничком пореклу и другим личним својствима“

1. Да ли сте икада били дискриминисани у компанији у којој радите?

 Да Не

2. Да ли сте се приликом разговора за посао непријатно осећали због неке од својих личних карактеристика?

 Да Не

3. Да ли је, по вашем мишљењу, послодавац учинио све да спречи дискриминацију на раду?

 Да Делимично Не

4. Да ли послодавац може то да учини на још неки начин? Наведите који:

5. Да ли мислите да ће овакав приступ анализи мишљења запослених допринети унапређењу равноправности у компанији?

 Да Делимично Не

3. Анализа потреба заинтересованих страна

Након што заинтересоване стране попуне упитник, приступа се анализи добијених података. Овај посао обавља један или више чланова Тима. Њихов основни задатак је да анализирају добијене податке тако што ће табеларно приказати основне потребе заинтересованих страна у односу на дискриминацију и унапређење равноправности у компанији.

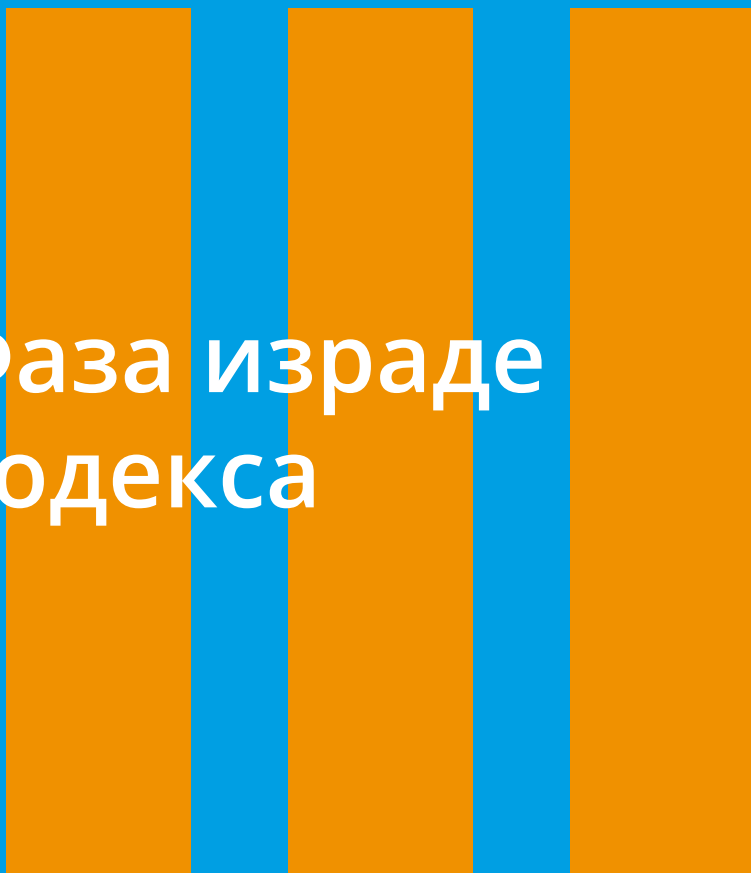
Кључни партнери унутар институције (запослени)	Потребе запослених	Активности које је могуће предузети да би се задовољиле потребе запослених у смислу унапређења равноправности

Кључни партнери изван институције (пословни партнери)	Потребе пословних партнера	Активности које је могуће предузети да би се задовољиле потребе запослених у смислу унапређења равноправности

Крајњи корисници	Потребе корисника	Активности које је могуће предузети да би се задовољиле потребе запослених у смислу унапређења равноправности

Крајњи циљ спроведене анализе је дефинисање параметара Кодекса равноправности којима ће компанија на прави начин одговорити на потребе заинтересованих страна.

Фаза израде кодекса



У уводном делу Кодекса треба да стоји изјава о изричитој опредељености послодавца за успостављање и неговање равноправности у компанији. Послодавац треба у овом делу да изрази свој став да се не може толерисати дискриминација у радном окружењу, као противзаконита и негативна друштвена појава

Одредба о родно неутралном језику Кодекса доприноси формирању афирмативних друштвених ставова о равномерном третману жена и мушкараца.

При изради документа треба се користити једноставним и прецизним језиком.

На основу података добијених у анализи заинтересованих страна, послодавац, кроз одредбе Кодекса, даје одговоре на препознате потребе заинтересованих страна у складу са својим могућностима. Одредбама Кодекса требало би обухватити све фазе процеса рада код послодавца: од заснивања радног односа, преко напредовања и коришћења породилског одсуства, до унапређења услова за пружање услуга.

ПРИМЕРИ:

1. Извод из “Промовисаних принципа пословања компаније Хјулит Пакард”

„Од свог оснивања, Хјулит Пакард демонстрира континуирану приврженост људима и праведним праксама приликом запошљавања. Како је ХП растао и ширио се по целом свету, његова радна снага је постала веома разнолика. ХП верује да разноликост радне снаге помаже компанији да постигне свој пун потенцијал. Препознавање и развој талента сваког појединца доноси нове идеје ХП-у. Компанија има велику корист од креативности и иновативности који настају спојем различитих искустава, гледишта и култура. То је оно што покреће инвентивност и функционисање на највишем нивоу у компанији ХП. Ми верујемо да разнолика радна снага, уз добар менаџмент, шири базу знања, вештина и међукултуролошког разумевања ХП-а, што нам омогућава да разумемо и одговоримо на потребе клијената различитих карактеристика и потреба широм света, повезујући их са снагом технологије. Наша приврженост се рефлектује у нашој различитости и филозофији инклузије.“

- *Разнолика, способна радна снага је одржива предност над конкуренцијом, која издваја ХП. Од суштинске је важности победити на тржишту, радним местима и заједницама широм света;*
- *Инклузивно, флексибилно и разнолико радно окружење, које цени различитости, мотивише запослене да дају свој максимум приликом извршавања радних задатака;*
- *Да бисмо понудили најбоље купцима, морамо привући, развијати, промовисати и задржати разнолику радну снагу;*
- *Поверење и међусобно поштовање су основна начела нашег деловања и понашања;*
- *Одговорност према циљевима као што су разноликост и инклузија су основа нашег успеха.“*

1 Више о овоме на: <http://www.hp.com/hpinfo/abouthp/diversity/nondisc.html>

2. Извод из “Промовисаних принципа пословања компаније IBM”²

Недискриминација и узнемиравање

„IBM неће вршити дискриминацију у запошљавању, напредовању, усавршавању, примањима запослених и праксама запошљавања по основу расе, боје коже, вероисповести, старосне доби, националности, етничког порекла, сексуалне оријентације, пола, родног идентитета и изражавања, брачном статусу, трудноћи, политичке припадности, синдикалног чланства, генетске особености, инвалидитета, или статуса ратног ветерана.

IBM ће створити радно окружење без дискриминације и узнемиравања на основу наведених стандарда. Запосленима ће бити обезбеђен адекватан простор за верске праксе. Поред тога, радници или потенцијални радници не смеју бити подвргнути медицинским тестовима или физичким прегледима који се могу користити у сврху дискриминације “

Нарочито у Кодекс треба унети позитивне (афирмативне) мере, описане у појмовнику, које ће послодавац увести ради унапређења положаја друштвено осетљивих група.

3. Заштита од дискриминације у поступку запошљавања: пример Немачке

Савезна агенција против дискриминације Републике Немачке спровела је пробни пројекат анонимних пријава за посао у 2010. години и дала прилику послодавцима да преиспитају и ревидирају своје политике запошљавања. Учествовало је неколико великих компанија (Deutsche post DHL, Mydays, Telekom, L'oreal i Procter & Gamble), Савезно министарство за породичне односе, старије суграђане, жене и омладину, огранак Савезне агенције за запошљавање и локалне власти града Целе. У оквиру једногодишњег пилот пројекта деперсонализовано је неколико хиљада пријава за око 225 послова/пракси/позиција на факултетима. У земљама енглеског говорног подручја анонимне пријаве су одавно стандард. У САД, Канади и Великој Британији, пријаве су без личних података и фотографија. Неколико европских земаља попут Шведске, Француске, Белгије и Швајцарске већ имају искуства са анонимним пријавама за запошлење. У Белгији је од 2005. године и законом прописано да се лични подаци не наводе у пријавама за посао у јавном сектору.

Анонимне (деперсонализоване) пријаве за запослење не пружају апсолутну заштиту од дискриминације, али је могу сузбити у великој мери у процесу запошљавања. Истраживање које је спровела МОР³ показује дискриминација опада током спровођења поступка запошљавања, односно да је она на највишем степену у тренутку доношења одлуке да ли кандидата треба позвати на разговор или не. У случају анонимних (деперсонализованих) пријава ради се о једна-

² Више о овоме на: https://www.ibm.com/ibm/responsibility/ibm_policies.html

³ Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France-E. Cedey and F. Foroni

ким шансама за све да буду позвани на разговор за посао на основу професионалних компетенција и радног искуства, без обзира на лична својства. Ова процедура омогућује да послодавац запосли најкомпетентније раднике, што се често не дешава, јер неки од кандидата буду искључени већ на првом кораку - због личних својстава. Изглед, као и име, пол, године живота, вероисповест, род или сексуално опредељење и порекло не би требало да буду релевантни у пријавама за посао.

Идеја анонимног (деперсонализованог) интервјуа је да се у пријавне формуларе на конкурсима за запослење унесе само информације о квалификацијама и мотивацији оних који се пријављују за посао, како би субјективни критеријуми били сведени на минимум при избору кандидата. То значи да анонимне пријаве не садрже фотографију апликанта/киње, као ни име и презиме, адресу становања, датум рођења нити било који други податак који би указивао на године живота, грађански статус или национално/етничко порекло. Овај процес би требало да понуди нпр. Ромима, мигрантима и старијим кандидатима једнаке шансе – као и младим женама које често страхују од ускраћивања позива на разговор због тога што се претпоставља да планирају потомство.

1. Објављивање Кодекса:

Након доношења Кодекса равноправности треба предузети мере да се он публикује у различитим форматима како би се проширило сазнање о Кодексу и подигла свест свих заинтересованих страна о његовој садржини.

У неким случајевима, Тимови за израду Кодекса дефинишу посебне комуникационе политике за његову промоцију, која подразумева производњу комуникационих материјала о Кодексу (летке, плакате, брошуре...), покретање великих кампања, покретање интернет стране посвећене Кодексу и слично.

Оно што послодавац може учинити без ангажовања посебних ресурса је да Кодекс истакне на огласној табли, да га постави на интернет страници компаније и да га уручи сваком новом запосленом када ступи на рад.

.....

У свакој од фаза израде Кодекса равноправности Тим за израду Кодекса се може обратити за помоћ Поверенику за заштиту равноправности

.....

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Булевар краља Александра бр. 84, 11000 Београд

тел/факс: 011 243 64 64

www.ravnopravnost.gov.rs

e-mail: poverenik@ravnopravnost.gov.rs



Модел Кодекса равноправности:



Уверен у далекосежни значај спречавања дискриминације и унапређења равноправности у радном/пословном окружењу колектив _____
(назив послодавца, у даљем тексту Послодавац) доноси овај:

Кодекс равноправности

Овај Кодекс је заснован на начелима:

- Начела толеранције и Забране дискриминације;
- Родне равноправности;
- Поштовања људских права запослених, клијената и корисника услуга;
- Поштовања достојанства и интегритета запослених, клијената и корисника услуга;
- Уважавања различитости запослених, клијената и корисника услуга;
- Једнаке зараде за рад једнаке вредности или једнак рад;
- Осетљивости за друштвене групе које су у неравноправном положају.

Одредбе овог Кодекса се у контексту забране сваке дискриминације код послодавца, при запошљавању, као и у односу према клијентима, корисницима услуга, партнерима са којима остварује пословну сарадњу и другим пословним субјектима, засноване су и усклађене са Уставом Републике Србије, Законом о забрани дискриминације и другим антидискриминационим прописима.

Добра пракса у области спречавања дискриминације је важна за послодавца, запослене и кориснике услуга зато што:

- Осигурава добробит запослених;
- Осигурава добробит послодавца;
- Осигурава успостављање односа поверења са корисницима услуга;
- Доприноси да колектив буде креативнији и ефикаснији;
- Омогућава лојалност корисницима услуга и посвећеност запосленима.

Стога, Послодавац, препознајући значај спречавања дискриминације за цео колектив и за клијенте, кориснике услуга и partnере, изражава спремност и посвећеност да:

- Обезбеди једнаке могућности за заснивање радног односа свим кандидатима и кандидаткињама за посао код послодавца;
- Пријаве за посао разматра и оцењује без обзира на лична својства кандидата/киња и цени искључиво компетенције у вези са захтевима конкретног радног места;
- Не третира различито ниједног запосленог/ну, клијента/кињу, корисника/цу услуга, као ни partnере, на основу било ког личног својства;
- Запосленима омогући да обављају своје радне задатке у продуктивном

- окружењу у којем нема дискриминације и узнемиравања било које врсте;
- Уважи принцип разумног прилагођавања, услова и места рада свим запосленима, према њиховим потребама;
 - Процењује радни учинак запослених на недискриминаторан начин, објективно, ценећи њихове капацитете и допринос;
 - Запосленима без обзира на старосно доба, пол, инвалидитет, брачно стање, сексуалну оријентацију или било које друго лично својство, омогућава приступ обукама, менторском раду и приликама за стицање радног искуства;
 - Установи процедуре прилагођене запосленима и корисницима услуга који желе да укажу на дискриминацију или да поднесу притужбу Поверенику за заштиту равноправности;
 - Омогући запосленима да у договору са послодавцем на примерен начин ускладе своје професионалне обавезе са приватним и породичним обавезама;
 - Пружи услуге и информације свим корисницима/цама без обзира на инвалидитет, пол, старосно доба, здравствено стање или било које друго лично својство;
 - Примени принцип флексибилности у пружању услуга, како би биле уважене различите потребе клијената и корисника услуга;
 - Омогући приступачне и једноставне видове комуникације са и међу запосленима, као и са партнерима, клијентима и корисницима услуга;
 - Уложи напоре да стратегије оглашавања одражавају посвећеност разноликости клијената;
 - У примени овог Кодекса консултује и остварује сарадњу са Повереником за заштиту равноправности, као и представницима запослених, клијената и корисника услуга.

У циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације у радном/ пословном окружењу послодавац посебно:

1. *У огласима за посао истиче само оне потребне квалификације и особине кандидата које су у непосредној вези са обављањем радних задатака конкретног радног места ;*
2. *У огласима за посао које објављује, када је то пригодно, посебно мотивише кандидате и кандидаткиње из посебно осетљивих група;*
3. *У огласима за посао користи родно осетљив/неутралан језик;*
4. *Објављује огласе за посао у различитим приступачним форматима и на местима где их могу видети различите групе кандидата;*
5. *Именује особу/особе задужене за праћење примене Кодекса, комуникацију са Повереником за заштиту равноправности и давање информација запосленима и корисницима услуга о Кодексу и правима у вези са забраном дискриминације и начину остваривања ових права;*
6. *Приликом ступања на рад упознаје запослене са Кодексом;*
7. *Омогућава запосленима да им у сваком тренутку буду доступне информације о начину заштите права која проистичу из антидискриминационих закона и подацима за контакт са Повереником за заштиту равноправности;*

8. *Запослене, на њихов захтев, у потпуности упознаје са њиховим правима током трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета;*
9. *Обезбеђује услове за одржавање обука у циљу упознавања запослених са појмом дискриминације и начинима заштите права;*
10. *Предузима мере разумног прилагођавања радног места и радних задатака у складу са потребама и могућностима запослених, као и друге афирмативне мере за запослене;*
11. *Истиче овај Кодекс на видљиво место у својим просторијама и/или га објављује на интернет сајту и другим адекватним местима у приступачним форматима;*
12. *Позива запослене, кориснике услуга и партнере да дају повратне информације о спровођењу одредаба овог Кодекса.*

*За праћење примене овог Кодекса,
Послодавац именује:*

Место и датум усвајања Кодекса

Потпис одговорне особе

