



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

Појмовник

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

ПОЈМОВНИК



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
РЕЧ ПОВЕРЕНИЦЕ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ	11
УВОД	13
I. ПОЈАМ И ОБЛИЦИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	17
1. ШТА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА?	18
2. ЛИЧНО СВОЈСТВО КАО ОСНОВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	18
3. НАМЕРА ЗА ВРШЕЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	19
4. НЕПОСРЕДНА И ПОСРЕДНА ДИСКРИМИНАЦИЈА	19
5. ОБЛИЦИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	20
5.1. Удруживање ради вршења дискриминације	20
5.2. Позивање на одговорност (виктимизација)	21
5.3. Узнемиравајуће и понижавајуће поступање	21
5.4. Говор мржње	22
6. ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА	22
6.1. Мобинг и дискриминација - сличности и разлике	23
II. ПРАВНИ ОКВИР ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА	27
III. ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	33
1. УЛОГА И НАДЛЕЖНОСТИ ПОВЕРЕНИКА	34
2. ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ПРАВА ПРЕД ПОВЕРЕНИКОМ	37
IV. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У РАДНОМ ОКРУЖЕЊУ	41
V. ПОЗИТИВНЕ (АФИРМАТИВНЕ) МЕРЕ	45
VI. КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ	49



Предговор

Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији (Кодекса равноправности) резултат су активности реализованих у оквиру твининг пројекта „Подршка унапређењу људских права и нулта толеранција на дискриминацију“, који финансира Европска унија, а корисници пројекта су Канцеларија за људска и мањинска права Владе Републике Србије и Повереник за заштиту равноправности. Твининг партнери на пројекту су Институт за људска права „Лудвиг Болцман“ из Аустрије и Канцеларија за националне мањине Републике Словеније.

Смернице за израду Кодекса равноправности представљају оперативни приручник намењен послодавцима у Републици Србији. Намена овог документа је да омогући спровођење принципа једнаких шанси у поступку запошљавања и на раду и да унапреди сам процес рада код послодавца.

Примена ових смерница током процеса израде Кодекса равноправности и праћење упутстава и појмова описаних у појединим поступцима и поглављима овог документа треба да послодавцима у Републици Србији омогући једноставну и практичну израду свеобухватног документа под називом “Кодекс равноправности”, који треба, између осталог, да:

- укључи приоритете дефинисане Уставом Републике Србије, међународним документима у области људских права, процесом Европских интеграција, Законом о забрани дискриминације и другим домаћим прописима који садрже антидискриминаторне одредбе у вези са радом и запошљавањем;
- унапреди планирање кадровске политике и створи услове за подстицајно радно окружење;
- послужи као основа за бољи систем размене информација;
- обезбеди бољу комуникацију између послодавца и запослених;
- послужи као основа за унапређење система услуга ка крајњем кориснику.

Реч поверенице за заштиту равноправности

Поштовани партнери,

Бизнис и људска права нису на различитим, већ на истој страни. Успех једне компаније чини много више од самог профита. Зато желим да захвалим сваком од Вас на жељи и намери да заједнички радимо на даљој изградњи Србије као модерног, демократског и праведног друштва у коме су створени услови да свако од нас живи и ради достојанствено и равноправно.

Најуспешније компаније воде рачуна о својим запосленима, свесне неопходности доброг и хармоничног окружења. Радно окружење не чини само место на коме запослени раде и није само важан резултат у послу, већ и она невидљива спона која повезује запослене, а то је како се сви други у том процесу рада односе према нама и какву ми атмосферу стварамо на раду. Подстицајно окружење доприноси бољим резултатима рада сваког запосленог. Другим речима, како је то својевремено рекао Золтан Валшичак, директор за корпоративно пословање компаније Левис (Levi Straus&co): *„Мерна јединица не треба да нам буде количина новца коју смо зарадили, већ количина позитивних промена које смо унели у компанију.“* Баш због тога, право на равноправност није негде далеко, на неком замишљеном хоризонту, већ управо тамо где постоји интеракција и повезаност међу људима, а то су наравно, пре свега и најчешће, компаније и предузећа. Уосталом, чињеница је да живимо у времену у коме су нам колегинице и колеге на неки начин као укућани са којима проводимо значајан део дана, а посао нам је друга кућа. А ако се у првој кући поштујемо и уважавамо, зар тако не треба да буде и у другој? Зато је Ваша улога у промоцији и уважавању људских права од кључне важности. Једно од темељних права сваке запослене жене и сваког запосленог мушкарца, представља право на недискриминацију, односно на равноправност.

Сигурна сам да је познато да је дискриминација забрањена законом, али ипак је добро подсетити се да штети свима и да су последице бројне: доводи до пада продуктивности и ефикасности запослених, до стреса и демотивисаности, подрива међуљудске односе, изазива и подстиче сукобе и негативну атмосферу, углед компаније трпи, а судски поступци за заштиту од дискриминације могу да изазову велике трошкове. У најкраћем, такви односи подривају целу економију.

Брига о запосленима представља бригу о људима и о сваком појединцу. Примера ради, ако трудној жени омогућимо да се одмори током радног дана или да део посла изврши од куће, ако јој пружимо сигурност да ће се после породилског одсуства вратити на исто, а не на ниже и мање плаћено радно место, та жена ће бити продуктивна, посвећена свом послу, и надасве лојална, а својим радом и залагањем доприносиће, како се често каже, и више од 100 одсто.

Принцип равноправности и начело једнаких шанси, представљају постулат савременог друштва, којим се потврђује став да су сви људи једнаки у својим правима и вредни једнаког поступања, независно од међусобних разлика. Дубоко сам уверена да у Вама имамо искрене и посвећене партнере у стварању управо таквог друштва у коме сви људи имају услова да живе достојанствено од свог рада.

Поделићу са Вама и једну инспиративну мисао о моралу и хуманости као кључним факторима пословног успеха: *“Функција економског морала јесте да доведе у склад разноврсне економске активности и да реализује ситуацију којом су сви задовољни.”* (Ванг Сјаоси, кинески филозоф).



Бранкица Јанковић
Повереница за заштиту равноправности

Увод

Анализа показатеља из вишегодишње праксе Повереника за заштиту равноправности недвосмислено указује да грађани и грађанке најчешће пријављују дискриминацију у области рада и запошљавања. У жељи да рад на превенцији дискриминације настави, уз унапређена знања послодаваца о забрани дискриминације и већу одговорност и разумевање за уважавање различитости као императива равноправног радног окружења, Повереник послодавцима нуди један нови вид партнерства које може донети вишеструке бенефите свим актерима, како послодавцима и запосленима, тако и корисницима услуга и пословним партнерима.

У духу овог партнерства, Повереник препоручује послодавцима у Србији израду кодекса антидискриминационе политике, као примера добре пословне праксе и ефикасног начина успостављања интерног механизма за препознавање и спречавање дискриминације¹. Иако не постоји законом прописана обавеза послодаваца у Републици Србији да усвоје овакав акт, успостављање оваквог механизма наглашава опредељеност и посвећеност креирању радног окружења, заснованог на начелима равноправности и толеранције, као основних начела људских права, гарантованих међународним и домаћим правом.

Поред тога што је примена начела забране дискриминације правни императив, у области рада и запошљавања представља и важан сегмент добре пословне етике, као и средство које може донети значајну пословну добит, кроз повећану продуктивност и иновативност. Равноправно радно окружење и забрана дискриминације у области рада и запошљавања су у нераскидивој вези са савременим трендом друштвено одговорног пословања, што представља концепт према којем пословни субјекти који га усвајају свесно и добровољно надилазе своју примарну функцију стицања и расподеле профита. Другим речима, друштвено одговорно пословање се тиче одговорног и етичког односа послодаваца према свему оном на шта њихово пословање може имати утицаја, подразумевајући да послодавци воде рачуна о природном и друштвеном окружењу у коме послују.

Поштујући антидискриминационе прописе и захтеве друштвено одговорног пословања, послодавац значајно доприноси свом угледу и капацитету да привуче мотивисан и спреман кадар, а постојећи афирмише и мотивише, што умногоме спешује ефикасност запослених. Са друге стране, одбијање примене законског оквира и добре пословне етике може нанети знатну штету репутацији послодавца у заједници и тиме довести у питање пословни успех.

¹ За послодавца сматрамо свако домаће или страно правно или физичко лице које запошљава једно или више лица, односно Република Србија за запослене у државним органима, аутономна покрајина за запослене у покрајинским органима и јединица локалне самоуправе за запослене у органима јединице локалне самоуправе.

Равноправност у радном окружењу подиже ниво тимског духа. Велика је вероватноћа да ће запослени који су изложени неком виду дискриминације бити незадовољни, што ће се неминовно одразити и на њихову продуктивност, као и на продуктивност и међуљудске односе комплетног тима. Способност послодавца да створи радно окружење у коме су сви запослени истински равноправни, односно радно окружење лишено свих облика дискриминације, одређује и његов углед на тржишту рада.

Међународна заједница је препознала значај заштите људских права у оквиру концепта друштвено одговорног пословања. Генерални секретар Уједињених нација (УН) је 1999. године покренуо највећу светску иницијативу у области друштвено одговорног пословања – Глобални договор УН². Иницијативу о оснивању ове платформе је усвојила 191 држава чланица УН на заседању Генералне скупштине у децембру 2005. године. У овом тренутку, Глобалном договору је приступило око 12 хиљада компанија из 170 држава. Принцип 6 Глобалног договора гласи: „Пословни субјекти треба да пружају подршку елиминисању дискриминације на радном месту.“ Разлози због којих се компаније одлучују за учешће у овој платформи су универзални, али се њихов приоритет мењао из године у годину, како показују истраживања.³ Глобалном договору је приступило око седамдесет чланица из Србије, које су подржале примену принципа друштвено одговорног пословања, садржаних у његовим принципима, међу којима је и принцип забране дискриминације и промоција равноправности.⁴

Поред овога, важна обавеза држава је поступање у складу са циљевима одрживог развоја УН, који треба да буду испуњени до 2030. године⁵. Одрживи развој је развој који води рачуна о ограничениости ресурса, међуповезаности привреде, друштва, културе и животне средине, али и о праву свих грађанки и грађана да учествују у развојним процесима и уживају благодети развоја. Достојанствен рад за све има важно место у оквиру циља одрживог развоја који гласи: „Промовисати инклузиван и одржив економски раст, запосленост и достојанствен рад за све.“

2 Глобални договор (енг. UN Global impact) је стратешка иницијатива друштвено одговорне политике предузећа у усклађивању пословних процеса и операција са десет универзално прихваћених принципа из области људских права, рада, заштите животне средине и борбе против корупције. Ово је добровољна платформа и укључује представнике компанија, академских институција, цивилног друштва, градова и синдиката који су своје деловање посветили поштовању десет универзалних принципа. Циљ је да се кроз поштовање ових принципа обезбеди тржишни, пословни, технолошки и финансијски напредак за све учеснике и уједно створи боља друштвена клима која би одговорила изазовима и очекиваним тенденцијама. Извор: <https://www.unglobalcompact.org/>

3 Наиме, према истраживањима McKinsey&Company из 2004. године, као главне разлоге за придруживање Глобалном договору компаније су наводиле, према редоследу приоритета, питања равноправности и људских права у глобалу. Извор: McKinsey Report Highlights Impact of Global Compact, доступно на енглеском језику на адреси: http://www.unglobalcompact.org/newsandevents/news_archives/2004_06_09.html

4 Извор: <http://www.ungc.rs/globalni-dogovor/osnivanje-globalnog-dogovora-u-srbiji/>

5 Са истеком периода у којем су развојне политике на светском нивоу биле усмераване милиенијумским циљевима развоја, УН су развиле нову глобалну развојну агенду у правцу одрживог развоја, која треба да усмери развојне политике у наредним деценијама. Агенда је заснована на глобалним партиципативним консултацијама кроз које су грађани и бројни актери истакли своје потребе и своје виђење глобалног развоја.

С обзиром да је 2015. године наша земља започела процес усклађивања своје развојне политике са усвојеним УН циљевима одрживог развоја⁶, важно је да држава обезбеди испуњење услова за остваривање циљева, између осталог и услова за достојанствен рад за све. Послодавци треба да у овом процесу препознају Повереника за заштиту равноправности као партнера у достизању равноправности и уклањању дискриминације на раду и при запошљавању, чиме ће се, поред осталог, послати афирмативна слика о напретку наше земље међународној заједници.⁷

Култура пословања у Србији треба да укључи недискриминаторан однос према запосленима, партнерима и корисницима, како би поменути међународни стандарди били уважени на најбољи могући начин. Једна од препорука Повереника за заштиту равноправности из Редовног годишњег извештаја за 2013. годину⁸ је да је потребно ревидирати Стратегију о развоју и промоцији друштвено одговорног пословања (2010–2015) увођењем посебних мера које доприносе елиминисању социјалне искључености и дискриминације припадника рањивих група. Потребно је увести посебне мере којима би се обезбедило да послодавци спроводе принцип једнаких могућности и недискриминације у раду и запошљавању⁹, по угледу на један број компанија које у свом пословању поштују ова начела и доприносе привредном развоју Републике Србије, али и стварању друштва по мери свих грађана и грађанки.

Професија није једина димензија у човековом животу.

*„Ми различити”,
Веселин Марковић*


⁶ Извор: „Циљеви одрживог развоја”, доступно на адреси: <http://www.ciljeviodrzivograzvoja.net/>

⁷ Добро је на овом месту поменути стандард Међународне организације за друштвену одговорност SA8000 покрива широко прихваћена људска и радна права, укључујући и спецификацију система управљања који је потребан да би се осигурала континуирана саобразност и побољшање истих. У стандарду SA8000 обрађена су питања дискриминације, дисциплинске праксе, радног времена и надокнада, као и услова рада за рад деце, принудног рада, безбедности и здравља, слободе удруживања и колективног преговарања.

⁸ Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2014, стр. 12. Доступно на адреси: http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan_izvestaj_2013.pdf

⁹ Иако у Србији не постоји министарство или посебна организациона јединица унутар министарства које се бави искључиво промоцијом и развојем друштвено одговорног пословања Влада је, преко министарства надлежног за рад и запошљавање установила јавну политику у овој области, која није ревидирана. Важно је припремити текст нове стратегије, која ће уважити значај забране дискриминације и указати на одређене опасности у контексту рањивих група, како препоручује Повереник.





Појам и облици дискриминације



1. Шта је дискриминација?

Реч дискриминација значи разликовање, а користи се за означавање недозвољеног разликовања. Појмови *дискриминација* и *дискриминаторско поступање*, наиме означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на личним својствима.

Начело једнакости и забране дискриминације је једно од основних начела људских права. Оно се прво огледа у томе да су сви људи пред законом једнаки и вредни поштовања. Сви су у обавези да поштују ово начело. Такође, постоји обавеза уздржавања од вршења дискриминације, која се односи како на правна, тако и на физичка лица.

2. Лично својство као основ дискриминације

Да би неједнак третман био дискриминација, потребно је да се заснива на одређеном личном својству. *Примера ради, према лицу се неједнако поступа само зато што има одређено држављанство, што је одређене националне припадности или етничког порекла, при чему није од значаја да ли лично својство заиста постоји или дискриминатор то само претпоставља.* Лично својство на којем је дискриминација заснована назива се **основ дискриминације**. Лична својства која представљају основ дискриминације и која су изричито наведена у Закону о забрани дискриминације су:

- раса
- боја коже
- преци
- држављанство
- национална припадност или етничко порекло
- језик
- верска или политичка убеђења
- пол
- родни идентитет
- сексуална оријентација
- имовно стање
- рођење
- генетске особености
- здравствено стање
- инвалидитет
- брачни и породични статус

- осуђиваност
- старосно доба
- изглед
- чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама
- друга стварна и претпостављена лична својства

Законодавац је прописану листу заштићених личних својстава оставио отвореном, што значи да се у пракси одређена лична својства могу показати као важни основи дискриминације који морају бити заштићени. Отвореност ове листе основа дискриминације, с друге стране, не значи да је било која карактеристика коју везујемо за одређену особу основ дискриминације. Да би одређена карактеристика која није изричито препозната у правном систему могла бити сматрана личним својством у смислу забране дискриминације, потребно је да она као таква буде дефинисана или променом и усвајањем новог закона или кроз праксу тела која поступају у случајевима дискриминације.¹⁰

3. Намера за вршење дискриминације

Намеру да се врши дискриминација ни закон ни теорија не препознају као релевантан елемент дискриминације, па се одређено понашање може квалификовати као дискриминаторно, без обзира да ли је онај ко је извршио дискриминацију желео то да уради и да ли је то био његов циљ. У Србији се неретко дешава да послодавци нису свесни да је неки акт који доносе или понашање према запосленом забрањено антидискриминационим законодавством.

Пример: Послодавци често, не из намере да дискриминишу, у огласу за посао траже особу одређеног пола, иако се ради о послу који могу да обављају и жене и мушкарци (нпр. тражи се касирка за рад у маркету или секретарица).

4. Непосредна и посредна дискриминација

Основна теоријска подела и две основне врсте дискриминације су непосредна (директна) и посредна (индиректна) дискриминација. Ова подела помаже да се боље разуме суштина дискриминације и њени вишеструки појавни облици.

Непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим ак-

¹⁰ Овде најважнију улогу има Повереник за заштиту равноправности, Уставни суд и редовни судови који одлучују у поступцима заштите од дискриминације. На међународном нивоу највећи утицај у формулисању норми и постављању стандарда људских права и забране дискриминације има Европски суд за људска права са седиштем у Стразбуру.

том, радњом или пропуштањем, стављају у неповољнији положај или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Пример: Послодавац је у огласу за посао објавио да неће запошљавати Албанце.

Пример: Директор отпусти запосленог јер је организовао оснивање синдикалне организације у предузећу.

Посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због личног својства, ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Код посредне дискриминације се, наиме, не разликује само поступање, већ и последице које су несразмерно неповољне у односу на одређену групу лица, односно појединце који припадају тој групи лица.¹¹

Пример: Послодавац захтева да сви кандидати за посао буду тестирани како би се утврдила њихова физичка снага и издржљивост, иако се ради о послу за чије успешно обављање физичка снага није од одлучујућег значаја; постављањем овог захтева могу бити дискриминисана лица старијег животног доба ако је сам тест прилагођен онима који су у пуној физичкој кондицији.

5. Облици дискриминације

5.1. Удруживање ради вршења дискриминације

Удруживање ради вршења дискриминације је забрањено, као деловање организација или група које је усмерено на кршење уставом, правилима међународног права и законом зајамчених слобода и права или на изазивање националне, расне, верске и друге мржње, раздора или нетрпељивости.

Пример: Групе људи које врше насиље, шире и распирују мржњу против нпр. Рома, Албанаца, и других националних мањина, или припадника ЛГБТ популације и сл. Притом, није неопходно да ове групе буду регистроване, довољно је да се појединци удруже и да својим деловањем изазивају расну, верску или другу мржњу, раздор или нетрпељивост.

¹¹ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09) каже у члану 7 да посредна дискриминација постоји у случају примене неког, наизглед, неутралног правила (критеријума, услова, праксе) којим се лице или група лица ставља у неповољнији положај баш због неког личног својства које они имају, а други не.

5.2. Позивање на одговорност (виктимизација)

Позивање на одговорност постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другим лицима, и то искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о нечијем дискриминаторном поступању.

Смисао ове законске одредбе јесте да се спречи да особе које су указале на дискриминацију, односно затражиле заштиту од дискриминације, или су сведочиле, односно намеравају да сведоче у корист жртве дискриминације, трпе негативне последице. У пракси се често дешава да људи који изразе намеру да траже заштиту од дискриминације буду изложени разним непријатностима и да се према њима поступа горе него према другима. Дакле, забраном позивања на одговорност или виктимизације (што је израз који се често користи за овај облик дискриминације), штити се жртва дискриминације, али и трећа лица која су жртви дискриминације помогла или су спремна да јој помогну да оствари правну заштиту од дискриминације.

Пример: Младић који живи са ХИВ-ом покренуо је поступак за заштиту од дискриминације, јер је на послу изложен константном шиканирању. Други запослени избегавају контакт са њим, често му упућују негативне коментаре, а неретко и увреде. И руководство се према њему опходи на сличан начин. Након покретања поступка за заштиту од дискриминације, директор га премешта у другу канцеларију у којој седи сам.

5.3. Узнемиравајуће и понижавајуће поступање

Узнемиравајуће и понижавајуће поступање представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење. Узнемиравање и понижавајуће поступање може се извршити на различите начине – вербално (нпр. изговарањем увредљивих речи), невербално (нпр. неким гестом) или предузимањем неке радње (нпр. сексуално узнемиравање).

Пример: Колега је рекао коллегиници да му је из канцеларије украдена вредна оловка: „То мора да је урадио онај Циганин са првог спрата, знаш какви су они!“ Негативан контекст читаве изјаве у којој се сви Роми оптужују да су лопови, као и коришћење погрдног израза „Цигани“ представља повреду достојанства припадника и припадница ромске националне мањине и ствара понижавајуће и увредљиво окружење.

5.4. Говор мржње

Говор мржње представља изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због неког њиховог личног својства, у јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола, и на други начин. Другим речима, говор мржње је јавно саопштавање порука мржње или нетрпељивости према некој расној, националној, етничкој, верској, сексуалној или било којој другој друштвеној групи, односно њеним припадницима. Таквим се говором подстиче, оправдава или велича дискриминација на основу пола, вере, расе, националности, етничког порекла, сексуалне оријентације или било ког другог личног својства. Неки најтежи облици говора мржње представљају кривично дело.

Пример: председник месне заједнице Н. је, приликом протеста мештана села Н, који су организовали због досељавања једне ромске породице у њихово село, дао следећу изјаву: „наше село преживљава јако тешке тренутке. Ни земљотрес ни поплаве нису село Н. тако деградирале као ово насељавање косовских Рома. Ми нисмо расисти, али једноставно са њима не можемо заједно живети, јер нам се нарушава мир. Мештани села Н. су за време Турака бежали у брда, а изгледа да ћемо морати сад исто да урадимо. Ми са њима не можемо да се мешамо.“

6. Дискриминација у области рада и запошљавања

Дискриминација у области рада и запошљавања је изричито забрањена.

Нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености, представља дискриминацију (члан 16. став 1. Закона о забрани дискриминације).

Заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања не уживају само запослени у радном односу (уговор о раду), већ и сви они који обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу (или другом уговору), сви они на допунском раду, они који обављају јавне функције, припадници/е војске, они који траже посао, студенти и ученици на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду (члан 16. став 2. Закона о забрани дискриминације).

Није свако прављење разлике дискриминација. Понекад се у животу догађа да се према некоме поступа неправедно, а да то није дискриминација, јер није засновано на личном својству (нпр. ниво образовања или занимање нису лична својства). Поред тога, није ни свако прављење разлике на основу личног својства нужно дискриминација. Послодавац, наиме, може различито третирати запослене, у изузетним случајевима, када је то законито и оправдано легитимним циљем, а средства која су примењена су сразмерна циљу који се њима желео постићи.

Неће се сматрати дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама наведених лица (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други) – члан 16. став 3. Закона о забрани дискриминације.

***Пример:** Жена са инвалидитетом је конкурисала за радно место и није примљена, а притужбу је поднела јер сматра да послодавац има обавезу да је прими на основу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, с обзиром на то да једино она, од свих кандидата који су конкурисали, има инвалидитет. Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом јесте предвиђена обавеза послодавца да на одређен број запослених има запослене и особе са инвалидитетом, али овим законом није прописана обавеза послодавца да даје предност особама са инвалидитетом приликом запошљавања. Самим тим, чињеница да она има инвалидитет не представља обавезу послодавца да је запосли. Дискриминаторно поступање би постојало да је подносиатељка притужбе, приликом конкурисања за посао, показала најбоље резултате за одређено радно место, а послодавац је одбио да је запосли само зато што има инвалидитет.*

***Пример:** Жена ромске националности поднела је притужбу јер није запослена у установи у којој је обавила стручну праксу. Сматра да је послодавац требало да је запосли, јер у тој струци нема кадрова ромске националности, а Роми чине већински део становништва на том подручју. Законом о раду је прописано да послодавац има пуну слободу да самостално, у складу с важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о избору лица која ће запослити или радно ангажовати, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности, а уједно није прописана обавеза послодавца да запосли особе након обављене стручне праксе.*

6.1. Мобинг и дискриминација - сличности и разлике

Пракса Повереника за заштиту равноправности показује и да велики број грађана не разуме разлику између дискриминације на раду и злостављања на раду (мобинга). Због тога ће овде бити представљене битне разлике између ова два забрањена друштвена феномена.

Дискриминација и злостављање на раду имају традицију дугу колико и сам радни однос у савременом смислу те речи, али је требало да прође много времена да би се ове појаве окарактерисале као штетне и обезбедила правна заштита. Злостављање на раду и дискриминација на раду нису исти појмови. Они могу имати сличне облике, али су најчешће мотивисани различитим побудама, имају различите последице, различите актере, а спорови се решавају у различитим поступцима и пред различитим државним органима.

Да би се лакше закључило да ли је реч о дискриминацији, злостављању на раду или повреди неког другог права, треба имати у виду да дискриминација представља повреду само једног права – права на равноправност. Поред основног елемента дискриминације као неједнаког поступања због неког личног својства, најбитнија карактеристика дискриминације на раду је та да је дискриминатор по правилу или сам послодавац или други запослени који је по овлашћењу самог послодавца, односно на основу овлашћења свог радног места, у позицији да одлучује о заснивању радног односа, престанку радног односа, стручном усавршавању и напредовању на послу, као и другим правима из радног односа. Дакле, код дискриминације дискриминатор неједнако поступа према особи или групи искључиво због личног својства (пола, изгледа, националне припадности, сексуалне оријентације, инвалидитета и сл.).

Пример: Послодавац исплаћује мање плате радницама искључиво због тога што су жене (лично својство), а раде на истим пословима као и мушкарци, у потпуно једнаким радним условима и са истим резултатима.

Пример: Власник фирме одбија да запосли удату жену на место секретарице, са образложењем да због честих путовања предност имају неудате жене.

Пример: Послодавац распоређује запослене жене на нижа и мање плаћена радна места после њиховог повратка са породичног одсуства.

Злостављање на раду, односно мобинг (енг. *mobbing*), забрањено је посебним законом – Законом о спречавању злостављања на раду.¹² У пракси постоји низ радњи које на први поглед могу личити на злостављање на раду али, ипак, то нису. Тако се, на пример, не сматра злостављањем на раду:

- појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду и др.) који садржи одлуку о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа;

- ускраћивање неког права утврђеног законом, општим актом или уговором о раду (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор);

- радна дисциплина која је у функцији боље организације посла (забрања приступа интернету у току радног времена уколико није у циљу обављања посла);

¹² Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС”, број 36/10)

- активности које су оправдане због заштите безбедности и здравља на раду (забрана употребе алкохола или обавеза ношења шлемова на градилишту);

- дискриминација, односно, неоправдано прављење разлике међу запосленима због њихових личних својстава; понашање које би се могло окарактерисати као злостављање на раду, али које се не понавља;

- разлике у мишљењима и конфликти који искрсну у вези с послом.

Мобинг подразумева свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог, изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.¹³

Опште прихваћен критеријум разликовања дискриминације на раду и злостављања на раду је *мотив извршиоца*. Мотив за злостављање на раду је лични анимозитет према жртви (љутња, љубомора...). Дакле, злостављање на раду врши се на другачији начин и има различите циљеве. Други критеријум разграничења темељи се на обавезности понављања спорне радње као нужног услова постојања злостављања на раду. Једна изолована радња, независно од свог интензитета, не може се окарактерисати као злостављање на раду.

За постојање мобинга неопходан услов је његова последица, док то код дискриминације на раду није случај. Сврха мобинга је стварање страха, непријатности, понижавање, те ако радње злостављања нису произвеле жељени ефекат, односно ако потенцијална жртва није свесна тих радњи, не може се ни говорити о постојању злостављања на раду у том конкретном случају, док дискриминација постоји независно од тога да ли је жртва свесна дискриминације. Такође, код мобинга је неопходно постојање намере, док дискриминација постоји независно од намере дискриминатора.

Пример: Запослени у предузећу свакодневно трпи кажњавање од претпостављеног независно од неког личног својства (пола, националне припадности, изгледа, старости, сексуалне оријентације и сл.), пребачен је на ново радно место нижег ранга, са нижом платом, не делегирају му се задаци који су у опису његовог радног места. Овакво поступање претпостављеног траје извесно време и понавља се. У том случају ради се о мобингу.

¹³ Круг заштићених лица у случајевима злостављања на раду је доста узак, јер се према одредбама Закона о спречавању злостављања на раду заштита пружа само запосленим и радно ангажованим лицима, али не и лицима која траже запослење.



Правни оквир забране дискриминације у области рада и запошљавања



Забрана дискриминације је једно од универзално признатих начела, што значи да је дискриминаторно поступање забрањено највишим правним актима већине земаља. Србија се прикључила земљама које придају велику важност сузбијању дискриминације и остваривању равноправности настојећи да ратификацијом међународних уговора о људским правима и доношењем одговарајућих закона у домаћи правни систем интегрише највише међународне стандарде у овој области. Протеклих година усвојени су многи прописи о забрани дискриминације и регулисани правни механизми за спречавање и заштиту од дискриминације.

Стандарди у области људских права, као и у области дискриминације на раду, постављени су најважнијим документима Уједињених нација као што су: Повеља Уједињених нација (1945)¹⁴, Општа Декларација о правима човека (1948)¹⁵, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966)¹⁶, Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966)¹⁷, Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965)¹⁸, Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979),¹⁹ Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006).²⁰

Међународна организација рада се од оснивања бави сузбијањем дискриминације у односу на запослење и рад. Филаделфијска декларација наводи: „Сва људска бића, без обзира на расу, веру или пол, имају право да следе како своје материјално благостање, тако и свој духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнаких могућности.“ Декларација о основним принципима и правима на раду (1998.) такође наглашава значај укидања дискриминације, и то у својој преамбули. Међународна организација рада је својим конвенцијама увела најзначајније инструменте који се односе на забрану дискриминације у односу на запослење и занимање и то Конвенцијом бр. 111 о забрани дискриминације приликом запослења и занимања (1958.) и Конвенцијом бр. 100 о једнаком плаћању (1951.).

Документи **Савета Европе** свакако су међу најрелевантнијима када говоримо о забрани дискриминације, посебно запослених и оних који траже посао. Поред Европске социјалне повеље (1961.), односно ревидиране Европске социјалне повеље (1996.)²¹, која се назива и Социјалним уставом Европе, дискриминација је забрањена и Европском конвенцијом за заштиту људских

14 Извор: http://www.ius.bg.ac.rs/prof/materijali/krsiva/povelja_un.pdf

15 Универзална декларација о људским правима, усвојена 10. децембра 1948. године

16 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/71)

17 Међународни пакт о грађанским и политичким правима („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 7/71)

18 Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 31/67)

19 Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена CEDAW („Службени гласник СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 11/81)

20 Конвенција о правима особа са инвалидитетом („Службени лист РС - Међународни уговори“, бр. 42/2009)

21 Европска социјална повеља Савета Европе („Службени гласник РС - Међународни уговори“, бр. 42/2009)

права и основних слобода (1950.)²², посебно Протокол бр.12 којим је уведена општа забрана дискриминације.

Европска унија низом аката утиче на стварање услова који ће допринети да се принцип једнаког третмана, без обзира на разлику у погледу личних својстава, оствари у пракси у што је могуће већој мери у области рада и запошљавања. У том смислу веома је значајна Директива 2000/78/ЕК²³ којом се установљава општи оквир за равноправан третман у запошљавању, Директива 2006/54/ЕК Европског парламента и Савета о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и обављања занимања²⁴, као и Директива 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета о примени начела једнаког третмана мушкараца и жена који се баве одређеном активношћу у својству samozапослених лица²⁵.

Релевантни међународни стандарди су ратификовањем постали саставни део *антидискриминационог законодавства Републике Србије*. Наиме, у складу са одредбом члана 16. став 2. Устава Републике Србије²⁶ општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Устав у члану 21. утврђује да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Уставом је прописано да се неће сматрати дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

Велики број домаћих прописа који уређују питања у вези рада и запошљавања садржи антидискриминаторне одредбе. Законом о раду²⁷, одредбама члана 18 прописано је да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Последњим изменама и допунама Закона о раду²⁸ из 2014. године унето је неколико новина важних са аспекта забране дискриминације. Напредак је постиг-

22 Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода („Сл. лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 9/2003)

23 Усвојена, 27. новембра 2000. године

24 Усвојена 5. јула 2006. године

25 Усвојена 7. јула 2010. године

26 „Службени гласник РС“, бр. 98/2006

27 „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

28 „Службени гласник РС“, број 75/14

нут у погледу заштите запослених жена прописивањем правила да запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, као и правила којим се запосленој за време трудноће признаје право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом²⁹ уређују се, између осталог, подстицаји за запошљавање ради стварања услова за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада.

Поред тога, Законом о безбедности и здрављу на раду³⁰, одредбама члана 42. став 5. прописано је да није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених. Забрана дискриминације и поштовање једнаких могућности без разлике за све су међу основним начелима Закона о државним службеницима,³¹ Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.³²

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености³³, Закон о заштити узбуњивача³⁴ и Закон о волонтирању³⁵, Закон о спречавању злостављања на раду³⁶, Закон о мирном решавању радних спорова³⁷, Закон о штрајку³⁸, Закон о систему плата запослених у јавном сектору³⁹, Закон о Агенцији за борбу против корупције⁴⁰, Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити⁴¹ су, између осталог, усмерени ка остварењу принципа једнаког третмана и забрани дискриминације.

Надаље, Законом о запошљавању странаца⁴² одредбама члана 4. прописано је да странци који се запошљавају у Републици Србији имају једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и samozapoшљавања као и држављани Републике Србије, ако су испуњени услови у складу са законом. Такође, странац се сматра незапосленим у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености и остварује једнака права као држављани ако су испуњени услови у складу са овим законом.

29 „Службени гласник РС”, број 36/09 и 32/13

30 „Службени гласник РС”, бр. 101/05 и 91/15

31 „Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08, 104/09 и 99/14

32 „Службени гласник РС”, број 21/16

33 „Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10-др. закон, 88/10 и 38/15

34 „Службени гласник РС”, број 128/14

35 „Службени гласник РС”, број 36/10

36 „Службени гласник РС”, број 36/10

37 „Службени гласник РС”, бр. 125/04 и 104/09

38 „Службени гласник РС”, број 29/96-53, 101/05-28 др.закон и 103/12-УС

39 „Службени гласник РС”, број 18/16

40 „Службени гласник РС”, бр. 97/08, 53/10, 66/11-УС, 67/13-УС, 112/13-Аутентично тумачење и 26/15-УС

41 „Службени гласник РС”, број 91/15

42 „Службени гласник РС”, број 128/14

У области рада и запошљавања Влада Републике Србије донела је важне стратешке документе, а неки од њих се заснивају на принципу забране дискриминације – Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године⁴³ која посебну пажњу посвећује питању једнаких могућности на тржишту рада, Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији⁴⁴ у којој се, као један од принципа каријерног вођења и саветовања наводи, између осталих, принцип једнаких могућности за све. Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2013. до 2017. године⁴⁵, која своје полазиште налази у уставом гарантованом праву на поштовање достојанства личности на раду и заштите на раду.

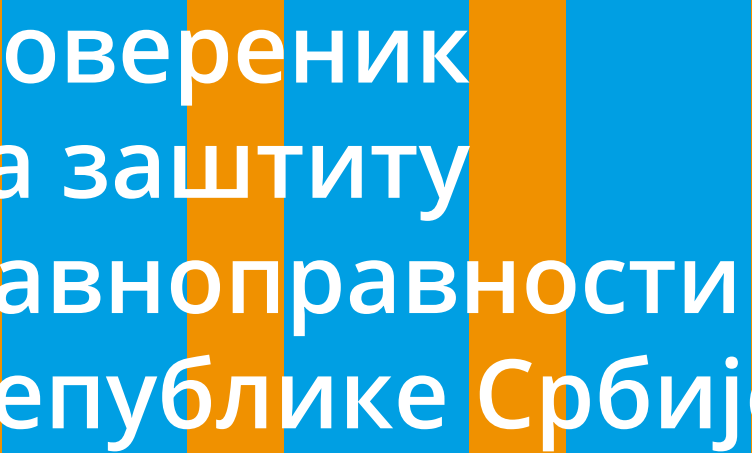
„У многим случајевима, услуга потрошачу и квалитет производа су главни циљ, а профит је нешто узгредно“ (Гугоу Зоу)

43 „Службени гласник РС“, број 37/11

44 „Службени гласник РС“, број 16/10

45 „Службени гласник РС“, број 100/13



Three vertical blue bars of equal height and width are positioned in the center of the page, spaced evenly apart. They serve as a background for the main text.

Повереник
за заштиту
равноправности
Републике Србије



1. Улога и надлежности Повереника

Повереник за заштиту равноправности (Повереник) је независан, самосталан и специјализован државни орган формиран на основу Закона о забрани дискриминације из 2009. године. Нормативни оквир рада Повереника за заштиту равноправности чине Устав Републике Србије, релевантни међународни документи и општи и посебни антидискриминациони закони Републике Србије.

Улога Повереника је спречавање свих видова, облика и случајева дискриминације, заштита равноправности физичких и правних лица у свим областима друштвених односа, надзор над применом прописа о забрани дискриминације, као и унапређивање остваривања и заштите равноправности. Самосталност и независност институције Повереника представљају основне постулате и кључне претпоставке за успешно остваривање његове друштвене улоге и мисије. Повереник нема наредбодавна ни репресивна овлашћења и не одлучује о правима и обавезама правних субјеката, већ своју законску улогу остварује издавањем препорука, опомена, упозорења, извештајима, законодавним иницијативама и др.

Повереник, у складу са Законом о забрани дискриминације, има **Стручну службу**, која му помаже у вршењу његове надлежности. Стручну службу чине сектори као основне организационе јединице, Кабинет Повереника као посебна унутрашња јединица, одељења и групе. У свом деловању Повереник је дужан да успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе.

Повереник за заштиту равноправности **надлежан** је да:

Спроводи поступак по притужбама у случајевима дискриминације особа или групе особа које повезује исто лично својство. Повереник је надлежан да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је дужан да подносиоцу притужбе *пружи информације* о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, укључујући и поступак мирења, као и да подноси тужбе за заштиту од дискриминације, уз сагласност дискриминисане особе.

Повереник је овлашћен да у јавном интересу покреће тзв. стратешке парнице за заштиту од дискриминације.

У питању су парнице које Повереник покреће и води у јавном интересу, са циљем да допринесе доследној примени прописа и унапређењу правне праксе, да додатно охрабри и подстакне жртве дискриминације на покретање антидискриминационих парница, као и да правно едукује и сензибилише јавност за проблем дискриминације. Поред тога, циљ Повереника је да својом процесном активносту издајствује доношење повољних судских пресуда, којима се, по-

ред пружања правне заштите дискриминисаним лицима, упућује и јасна порука јавности да је дискриминација забрањена и да се делотворно санкционише. Сврха стратешких парница треба да буде и обезбеђење правилног тумачења или правилне примене антидискриминационих прописа, па самим тим да се путем судске праксе појасни смисао одређеног прописа, или да се путем ове праксе укаже на то да је одређени пропис потребно изменити, допунити, односно унапредити.

Пример: Тужба је поднета 18. јула 2014. године против једног послодавца због дискриминације припадника ромске националне мањине у области запошљавања. Наиме, овај послодавац је за рад на пословима брања малина прописао у документу под називом „Напомена“ да се „не примају радници ромске националности (због неслагања са радницима друге националности и могућих последица које могу настати међусобно у току заједничког боравка код послодавца)!!!“ Повереник за заштиту равноправности је уз тужбу захтевао да суд одреди привремену меру, како би се одмах из употребе повукао документ „Напомена“. Суд је решењем усвојио тражену привремену меру, која ће остати на снази до правноснажног окончања поступка. Виши суд у Београду донео је 22. октобра 2015. године пресуду којом је у потпуности усвојен тужбени захтев Повереника за заштиту равноправности. Утврђено је да је тужени ускратио право на рад припадницима ромске националне мањине, чиме је извршио дискриминацију у области рада на основу националне припадности. Пресудом је наложено туженом да из конкурсных услова уклони одредбе којима се искључују припадници ромске мањине, да убудуће не понавља акт дискриминације, да упуту писано извињење оштећеној и да о свом трошку објави пресуду у листу са националним тиражом. На ову пресуду тужени је изјавио жалбу, због чега је Повереник за заштиту равноправности доставио суду одговор на жалбу дана 11. децембра 2015. године. Предмет је тренутно пред Апелационим судом у Београду који одлучује по изјављеној жалби.

Повереник је овлашћен да:

- подноси и прекршајне и кривичне пријаве
- подноси предлоге за оцену уставности и законитости

Користећи своја законска овлашћења, а у циљу унапређења равноправности у области рада и запошљавања, Повереник је покретао и предлоге за оцену уставности појединих законских одредби.

Пример: Након усвајања Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, Повереник је примио 97 притужби грађанки, синдиката, струковних удружења и организација цивилног сектора због дискриминаторне одредбе садржане у овом закону. У свим притужбама је указано да ће применена одредбе члана 20. овог закона радни однос престати по сили закона свим женама запосленим у јавном сектору које према прописима из пензијског и инвалидског осигурања имају могућност одласка у старосну пензију. На овај начин је могућност избора да ли ће жене из јавног сектора отићи у пензију пре-

стала да постоји, односно, аутоматски је постала обавеза, која притом није имала утицаја на мушкарце запослене у јавном сектору. Полазећи од тога да би на велики број жена утицала оваква дискриминаторна одредба, повереница за заштиту равноправности је заједно са Заштитником грађана 29. септембра 2015. године поднела предлог за оцену уставности. Коначну одлуку о предлогу за оцену уставности Уставни суд је донео 4. октобра 2016. године којом је утврдио да одредбе члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору нису у сагласности са Уставом Републике Србије. Уставни суд је своју одлуку образложио тиме да претварање једног законског права за жене, односно права на одлазак у старосну пензију под повољнијим условима у основ за престанак радног односа представља повреду Уставом гарантованог начела забране непосредне и посредне дискриминације на основу пола. Уставни суд је такође подсетио да је Уставом загарантована равноправност мушкараца и жена, као и да држава гарантује развијање политике једнаких могућности. На крају, Уставни суд је утврдио да је оспорено законско решење индиректно и у супротности са одредбом Устава којом се гарантује доступност свих радних места свима под једнаким условима⁴⁶.

Део надлежности Повереника односи се на праћење стања у области заштите равноправности.

Повереник је овлашћен и да:

- упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације;
- прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације;
- упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности.

У свом досадашњем раду Повереник је упутио велики број препорука мера органима јавне власти и правним лицима за остваривање равноправности. Између осталих, повереница за заштиту равноправности и Покрајински омбудсман су 2010. године Националној служби за запошљавање упутили препоруку да приликом оглашавања слободних радних места поштује забрану дискриминације по основу пола, као и да у огласима изричито наводе да су послови доступни и мушкарцима и женама, изузев ако је прављење разлике, искључење или давање првенства једном полу у односу на одређени посао допуштено, јер је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да пол представља стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

46 Одлуком Уставног суда број УЗ 244/2015 престале су да важе одредбе члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору Овом одлуком стављено је ван снаге решење УЗ-244/2015 од 8. октобра 2015. године којим се обуставља извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, број 68/2015).

Повереник подноси редован годишњи извештај о раду Народној скупштини Републике Србије, који садржи и оцену стања у области заштите равноправности, а ако постоје нарочито важни разлози, може самоиницијативно или на захтев Народне скупштине да подноси и посебне извештаје. Сваки извештај садржи препоруке за предузимање мера чији је циљ превазилажење уочених слабости или делотворнијег спречавања и сузбијања дискриминације.

Повереник успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе, као и са организацијама цивилног друштва, међународним и домаћим организацијама и институцијама које се баве заштитом људских права.

2. Поступак заштите права пред Повереником

Једна од основних надлежности Повереника јесте поступање по притужбама због дискриминације. У поступку по притужбама Повереник за заштиту равноправности даје **мишљење** да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације, даје **препоруке** о начину отклањања повреде права и изриче законом утврђене мере за случај да дискриминатор не поступи по препоруци Повереника.

Поступак по притужбама је једноставан, лишен је претераних формалности, потпуно је бесплатан.

Повереник поступа по притужби уколико поступак пред судом по истој ствари није покренут или правноснажно окончан. *Повереник не поступа по притужби* ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује, ако је у истој ствари већ поступао а нису понуђени нови докази, као и ако утврди да је због протекла времена од учињене повреде права немогуће постићи сврху поступања.⁴⁷ Повереник пружа информације подносиоцу притужбе о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно о начинима заштите права, а овлашћен је да препоручи медијацију, уколико оцени да је случај подобан за медијацију.

⁴⁷ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) члан 36.

Притужба треба да садржи податке о томе:

- ко је дискриминисан
- од кога је дискриминисан
- шта је основ дискриминације
- опис дискриминаторног акта
- доказе о претрпљеном акту дискриминације (исправе, сведоци и др.)

Притужба мора бити потписана. Повереник не поступа по анонимним притужбама.

Притужба се подноси у *писаној форми*. Може се поднети и путем телефакса, електронском поштом са скенираним поднеском и потписом подносиоца, у електронској форми уз електронски потпис подносиоца, као и усмено на записник, без плаћања таксе или друге накнаде.

Притужбу због дискриминације може поднети:

- свако физичко или правно лице или група лица која сматра да је претрпела дискриминацију;
- организације које се баве заштитом људских права или друго лице, у име и уз сагласност лица које сматра да је претрпело дискриминацију;
- у случају дискриминације групе лица, организација која се бави заштитом људских права може поднети притужбу у своје име, без сагласности лица које сматра да је претрпело дискриминацију.

Повереник прво испитује да ли се по притужби може поступати⁴⁸ у складу са Законом о забрани дискриминације.

- Уколико се утврди да нема препрека за даље поступање, Повереник у року од 15 дана доставља притужбу лицу против кога је притужба поднета. То се лице у року од 15 дана може изјаснити о наводима садржаним у притужби, али ће Повереник поступати и ако се лице не изјасни.
- Ради утврђивања чињеничног стања, Повереник може узети изјаве и од других лица (нпр. сведока). Повереник може предложити спровођење поступка мирена, уколико за то постоје законски услови.

⁴⁸ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) члан 36.

- Након анализе предмета и утврђивања чињеничног стања Повереник даје мишљење о томе да ли је дошло до дискриминације у року од 90 дана од дана подношења притужбе и о томе обавештава подносиоца и лице против кога је притужба поднета. Уз мишљење да је дошло до повреде одредаба закона, Повереник препоручује лицу против којег је поднета притужба начин отклањања повреде права.
- Уколико дискриминатор не поступи по препоруци у року од 30 дана (има обавезу да обавести Повереника о предузетим мерама по препоруци), Повереник ће му изрећи меру опомене и дати му нов рок за поступање. Ако дискриминатор не поступи ни по опомени, Повереник може о томе обавестити јавност.

Током седмогодишњег континуираног рада, више од трећине притужби Поверенику односило се на дискриминацију у области рада и запошљавања, и то по основу пола, брачног и породичног статуса, инвалидитета, старосног доба и других личних својстава. Повећање броја притужби, из године у годину, показује да су грађани све више охрабрени да пријаве дискриминацију и да повећење у институцију расте, као и њен ауторитет.

„Научене лекције“ из богате праксе Повереника у решавању конкретних случајева дискриминације у области рада и запошљавања треба да отворе простор за превентивно деловање. Послодавци који одлуче да „уче на примерима других“ могу успешно припремити свој колектив за све изазове дискриминације у радном окружењу.

Пример: Повереница је упутила препоруку интернет порталу, као преносиоцу огласних порука, ради предузимања радњи којима ће спречити нарушавање једнаких могућности за запошљавање и сваки облик дискриминације особа које траже запослење, на основу било ког њиховог личног својства, укључујући пол, старосно доба и физички изглед.

Управо су Национална служба за запошљавање и интернет портали који се баве посредовањем у запошљавању кроз оглашавање понуда за посао важна карика у партнерству послодаваца са Повереником у спречавању дискриминације у процесу регрутовања кадрова и морају бити укључени у процес консултација и активности на стварању равноправног радног окружења.

Повереник није овлашћен да дискриминаторе кажњава ако не поштују препоруке, али их може уверити да то чине ауторитетом институције коју представља, снагом аргумената и притиском јавности.



Родна равноправност у радном окружењу



Равноправност жена и мушкараца у сфери рада још увек није остварена, иако постојећа законска решења јасно прокламују принцип једнакости мушкараца и жена на тржишту рада, и то у погледу једнаке доступности послова и положаја, једнаких могућности и услова за заснивање радног односа или другог вида радног ангажовања, једнаког уживања свих права у области рада и једнаке заштите од незапослености. Подаци којима располажу поједине државне институције и независни државни органи, као и резултати истраживања која су до сада спроведена, показују да се жене и даље налазе у неравноправном положају у односу на мушкарце, и да се суочавају са различитим формама дискриминације приликом запошљавања и на радном месту.

Пракса Повереника за заштиту равноправности показује да далеко већи број притужби Поверенику због дискриминације на основу пола подносе жене, и то нарочито у области рада и запошљавања. Жене су углавном подносиле притужбе јер им, због тога што су жене, али и због породичног статуса, није било омогућено да напредују на послу, или због тога што су током одсуства са рада због неге детета добијале отказ уговора о раду или су распоређиване на друга радна места која су, по правилу, нижег ранга и са мањом зарадом. Такође, у истраживању јавног мњења „Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији“ 16% испитаника као прву асоцијацију о томе које су групе највише изложене дискриминацији навело је управо жене. Као једну од првих асоцијација на појам дискриминације грађани су наводили дискриминацију приликом запошљавања на основу пола и ниже зараде жена за исти посао. Из наведеног се може закључити да се жене и даље суочавају са бројним тешкоћама и препрекама у остваривању права на равноправност, а у посебно тешком положају налазе се жене из маргинализованих друштвених група, попут Ромкиња, жена са инвалидитетом, самохраних мајки, избеглих и расељених жена, сиромашних жена, жена са села.

Иако чине више од половине радно способног становништва, жене су мањина међу запосленима и чине највећу рањиву групу на тржишту рада Републике Србије. Жене су несразмерно више оптерећене активностима и обавезама које се односе на бригу о члановима породице и рад у домаћинству, а овај традиционално утемељени стереотип о родној улози жене додатно продубљује родну сегрегацију у образовном систему и на тржишту рада. Пракса Повереника за заштиту равноправности показује да се дискриминација на основу пола испољава већ у поступку запошљавања. Приликом оглашавања радног места неретко се директно или индиректно даје предност кандидатима само једног пола, а на разговорима за посао се често постављају питања у вези са брачним статусом и планирањем породице.

Жене теже напредују на пословима и ређе долазе у прилику да своје знање усаврше. Знање и вештине жена често се потцењују, понекад се сматрају недовољно компетентним за обављање послова на високим позицијама, те ако се хијерархијски прати број жена на пословима које обављају, што је виша позиција, то је мање жена. Поред слабе доступности руководећих и највише плаћених послова, проблем је и традициона подела занимања на „мушка“ и „женска“

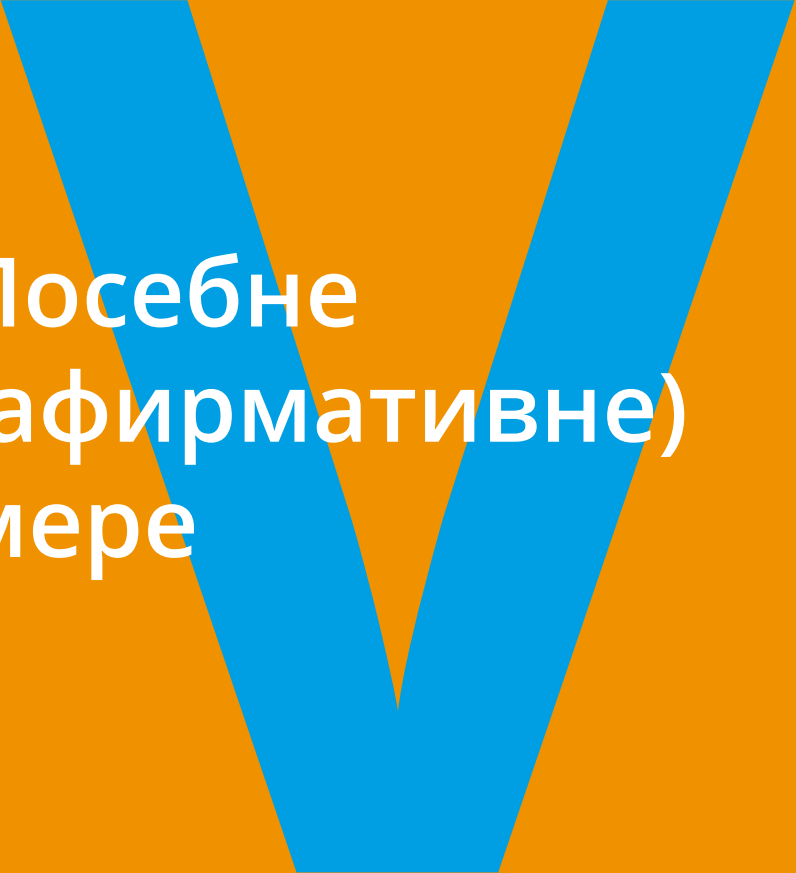
(често мање плаћена и мање престижна), висока концентрација женске радне снаге на лошије плаћеним пословима, што доводи до готово потпуне феминизације одређених занимања и одсуства жена у важним областима рада. Разлика у висини плата између мушкараца и жена износи 16%.

Резултати истраживања о распрострањености дискриминације жена на тржишту рада показују да је 61% жена било суочено са неким обликом понашања или ситуацијама које представљају дискриминацију на тржишту рада. Уз то, више од две трећине испитаних жена рекло је да има сазнања да је нека женска особа коју познају била дискриминисана приликом запошљавања или на радном месту.

Подаци показују да се често дешава да послодавац запослену, након коришћења права на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета, премести на ниже радно место, смањи јој плату или је прогласи вишком запослених. Почетком 2014. године Поверенику се притужбом обратио већи број трудница које су биле запослене на одређено време и којима није продужаван радни однос када су послодавцу саопшtile да су трудне. Иако је у овим ситуацијама било евидентно да је трудноћа разлог због којег радни однос није продужен, према одредбама Закона о раду који је тада важио, послодавац није био у обавези да продужи радни однос трудници. Повећан број притужби, између осталог, указао је да се развила дискриминаторна пракса код неких послодаваца да се женама које су запослене на одређено време не продужава уговор ако остану трудне. Повереница за заштиту равноправности је упозорила на ову појаву и подржала иницијативе за измену Закона о раду, који је током 2014. године измењен тако што сада послодавац има обавезу да продужи радни однос жени запосленој на одређено време када zatrudни, до истека породилшког одсуства, односно одсуства ради неге детета.

Жене се ретко обраћају судовима за заштиту права из радног односа. Резултати истраживања показују да је главни разлог страх од губитка посла и трајне или веома дуге немогућности за налажење новог запослења. Такође, разлози су и недовољно познавање права, високи трошкови поступка и непостојање механизма који би спречили виктимизацију. Са друге стране, већ неколико година уназад, Поверенику за заштиту равноправности се највећи број притужби подноси управо у овој области. У 2016. години 33,9% од укупног броја притужби поднето је због дискриминације у области рада и запошљавања. Од тог броја, пол као лично својство наведен је у 15,4% притужби, од чега су неупоредиво већи број поднеле жене него мушкарци (29 жена и 5 мушкараца). Из наведеног се може закључити да су жене и даље највише дискриминисане у области рада и запошљавања, те да се у овом погледу ситуација није значајно променила у односу на претходну годину када је 36,3% притужби поднето у овој области, од чега су највећи број поднеле жене. У 2015. години један од кључних разлога који је утицао на број притужби била је спорна дискриминаторна одредба у Закону о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору која се односила на жене и њихов одлазак у пензију.

Уочљиво је да су жене углавном подносиле притужбе, јер им због њиховог пола, али и породичног статуса, није било омогућено да напредују на послу, или због тога што су током одсуства са рада због неге детета добијале отказ уговора о раду или су распоређиване на друга радна места која су, по правилу, нижег ранга и са мањом зарадом. Када је реч о извршењу законских обавеза послодаваца које се односе на отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова (усвајање плана мера и подношење извештаја), о томе не постоје обједињени и јавно доступни статистички подаци.



Посебне
(афирмативне)
мере



Мере које се уводе због постизања пуне равноправности, заштите и напретка особа, односно друштвених група која се налазе у неједнаком положају, *не представљају дискриминацију* и називају се *афирмативним* или *посебним мерама*. Циљ афирмативних мера је да се ублаже неједнакости међу појединцима и групама (нпр. према женама, Ромима, особама са инвалидитетом). Примена афирмативних мера регулисана је Уставом Републике Србије⁴⁹, Законом о забрани дискриминације⁵⁰, Законом о равноправности полова⁵¹, док се поједини чланови у вези са овим мерама могу наћи у Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом⁵².

Афирмативним мерама се заправо рањивим друштвеним групама даје извесна предност како би дошле на исту „стартну позицију“ коју имају остали грађани. На тај начин се стварају услови да лица која припадају тим групама уживају сва права као и сви други чланови друштва.⁵³ Афирмативне мере уводи и спроводи држава. У области рада и запошљавања она то чини преко Националне службе за запошљавање, у чије програме послодавци могу да се укључе и остваре вишеструке бенефите.

Постоји неколико типова афирмативних мера у овој области:

- мере за отклањање узрока неповољног третмана одређене групе лица;
- политика којом се повећава учешће мање заступљене групе у радним односима (нпр. минималне „квоте“ за запошљавање);
- програми осмишљени да привуку кандидате из недовољно заступљених група;
- мере којима се уводи преференцијални третман одређене категорије;
- тежња да се критеријуми за запошљавање и професионални развој запослених поставе објективније (нпр. да се доведу у директнију везу са обављањем послова), чиме се смањује могућност субјективног вредновања, а тиме и дискриминације.

Примери афирмативних мера најчешће се доводе у везу са заштитом особа са инвалидитетом, жена у поступку запошљавања, радном односу или за време породилског одсуства, неге детета или посебне неге детета. Такође, афирмативне мере се могу односити и на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља, али и на особе које живе са ХИВ/сидом, ЛГБТИ особе и сл.

⁴⁹ Члан 21. Устава у ставу 4. наводи да се не сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

⁵⁰ Члан 14. Закон о забрани дискриминације дефинише да се не сматрају дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

⁵¹ Закон о равноправности полова садржи низ одредби које се односе на примену афирмативних мера (Члан 3, 7, 8, 11, 13, 14, 22, 28, 31, 32, 33, 35, 37, 38.).

⁵² Члан 23. и 24. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом прописује афирмативне мере које се односе на запошљавање особа са инвалидитетом.

⁵³ Ипак, овакве мере могу да буду предмет злоупотреба или претеривања. Према судској пракси СЕ и ЕУ, да би биле оправдане и легалне, мере позитивне акције морају бити: привремене, нужне, сразмерне (пропорционалне, тј. да нису безусловне и аутоматске) и усмерене на укидање постојеће неједнакости или спречавање неравнотеже у будућности

На пример, с обзиром да у Народној скупштини није било довољно жена уведено је правило да на изборним листама за Народну скупштину свако треће место мора бити резервисано за жене. Ова посебна мера довела је до тога да жене буду више присутне и боље заступљене у законодавној власти. Правило минималне квоте за мање заступљени пол приликом именовања у управне одборе компанија или на руководеће позиције у предузећима је добар пример увођења афирмативних мера.

У контексту рада и запошљавања посебно је значајна посебна сврха разумног прилагођавања у смислу неопходног и адекватног модификовања и усклађивања којим се не намеће несразмерно, односно непотребно оптерећење, тамо где је то у конкретном случају потребно, како би се обезбедило да особе са инвалидитетом уживају, односно остварују равноправно са другима сва људска права и основне слободе. Разумно прилагођавање се може односити на радно време, усклађивање уговора о раду, али и на значајна просторна прилагођавања у пословној згради, како би се обезбедила пуна приступачност особама са инвалидитетом. *Добри примери прилагођавања су и увођење паркинг места резервисаних за особе са инвалидитетом, као и радни амбијент без архитектонских баријера, прилагођен тоалет, рампе и лифтови.*

Поред тога што се налазе у неравноправном положају, особе са инвалидитетом представљају недовољно искоришћен потенцијал привреде и друштва. Као последица тога, многи од њих примају социјалну помоћ, што додатно и непотребно оптерећује привреду. Законом о професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом држава је увела афирмативне мере запошљавања ове категорије људи. Сви послодавци на територији Републике Србије који имају више од 20 запослених у радном односу у обавези су да запосле најмање једну особу са инвалидитетом. Овај број расте са порастом броја запослених.

Афирмативним мерама постиже се једнакост у шансама како би и особе које се налазе у неједнаком положају могле да раде, уче, развијају своје таленте и вештине. На тај начин оне постају друштвено укључене и равноправне, а друштво има могућност да користи свој пуни потенцијал за развој.

Пример: Програм подршке одрживом запошљавању Рома и Ромкиња који финансира Европска унија и спроводи Мисија ОЕБС-а у Србији, кроз мапирање добрих пракси на коју се пријавило 249 различитих привредних актера. У току 2014. године Програмом је подржано је 18 предузећа која се баве различитим делатностима, од производње обуће, текстила и хране до пружања услужних делатности. У току наредних 18 месеци запослено је 62 Рома и Ромкиња што је 25% више у односу на постављене циљеве.

Примена афирмативних мера у запошљавању кроз политике једнаких могућности предвиђена је *Националном стратегијом запошљавања за период 2011-2020. године*.⁵⁴ У њој се наводи се да ће спровођење политике једнаких могућности за све на тржишту рада омогућити социјално укључивање и

⁵⁴ "Службени гласник РС", бр. 37/2011

стварање услова за запошљавање теже запошљивих и рањивих категорија. На основу *Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености*⁵⁵ усвојен је Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања укључујући и афирмативне мере. *Национални акциони план запошљавања (НАПЗ)*⁵⁶, представља основни инструмент спровођења активне политике запошљавања на годишњем нивоу.

У оквиру годишњих циљева и приоритета овај документ дефинише категорију теже запошљивих лица. У 2017. години статус теже запошљивих лица која имају приоритет при укључивању у мере активне политике запошљавања између осталих спадају и млади до 30 година живота, старији од 50 година, особе са инвалидитетом, Роми, жене, жртве породичног насиља, избегла и расељена лица, самохрани родитељи и др. Основни циљ ових мера је да се омогући њихова интеграција на тржишту рада и побољшање квалитета живота.

*Пример: Један од програма и мера активне политике запошљавања који се у циљу подстицања запошљавања у 2017. години реализује је Субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих. Наиме, послодавци који припадају приватном сектору, првенствено мала и средња предузећа, могу за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих остварити субвенцију за запошљавање на новоотвореним радним местима. Субвенција се исплаћује послодавцу у једнократном износу, али је крајњи корисник субвенције незапослено лице које се запошљава кроз ову меру.*⁵⁷

„Прави лидер/менаџер/руководилац мора да поседује емоционални EQ који подразумева две ствари: прво, не запошљаваш компјутерски програм, већ живу особу; друго, није важно само да знаш да водиш свој тим, већ и да умеш да будеш добар члан тог тима.“ (Данијел Големан)

⁵⁵ “Службени гласник РС”, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015

⁵⁶ “Службени гласник РС”, бр. 102/15, 5/17

⁵⁷ Страна 20. НАПЗ за 2017. Текст доступан на: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/01/Nacionalni-akcioni-plan-zaposljavanja-za-2017.-godinu.pdf>

ВМ

Кодекс
равноправности



У случајевима дискриминације на раду неминовно долази до социјалних тензија које могу резултирати поремећајем радног окружења и смањењем продуктивности запослених, што може довести и до угрожавања позиције послодавца на тржишту. Насупрот томе, друштвено одговорно пословање и прихватање начела равноправности, толеранције и недискриминације као стандарда пословања, не представљају послодавцима терет, већ прилику да вишеструко просперирају, што би и требало да буде крајњи циљ сваке рационалне и одрживе пословне политике.

У случају постојања дискриминаторног радног окружења, запослени ће бити склонији промени радног места, док ће привлачење нових кадрова бити знатно отежано. Поред тога, елиминисање свих видова дискриминације из радног окружења и процеса запошљавања значајно смањује правне ризике, као што је ризик од покретања интерних притужби и дисциплинских поступака, као и ризик од покретања поступака пред судовима и другим институцијама, који могу нанети штету угледу и пословном успеху предузећа. Уважавање различитости повећава капацитет за иновативност јер кадар који је разнолик по питању личних својстава има већи капацитет да сагледа проблем из различитих углова и тиме повећава шансе препознавања иновативних решења која могу донети пословни успех послодавцу.

Доношење *Кодекса равноправности* код послодаваца је начин унапређења наступа послодавца према запосленима и потенцијалним запосленима и могућност да буде препознат као најпожељнији послодавац. Поред тога, доношење Кодекса доприноси подизању свести о штетним последицама дискриминације на раду и при запошљавању и тиме се испуњавају неки од најважнијих захтева друштвено одговорног пословања. Успостављањем оваквог интерног механизма за заштиту од дискриминације послодавци истичу опредељеност и посвећеност креирању радног окружења заснованог на начелима равноправности и толеранције и постају партнери Повереника у борби против дискриминације.

