



РЕПУБЛИКА  
СРБИЈА



Implemented by  
**giz**  
Gesellschaft für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**IGS** INITIATIVE FOR  
GLOBAL SOLIDARITY  
Implemented by GIZ GmbH



## КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

### СМЕРНИЦЕ ЗА ИЗРАДУ КОДЕКСА АНТИДИСКРИМИНАЦИОНЕ ПОЛИТИКЕ ПОСЛОДАВАЦА У СРБИЈИ





# КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

Смернице за израду кодекса  
антидискриминационе политике  
послодаваца у Србији

Измењено и допуњено издање  
Београд, 2024.

## Издавач

Повереник за заштиту равноправности

## За издавача

Бранкица Јанковић, повереница за заштиту равноправности

## Дизајн и прелом

Studio Design&Communication

## Штампа

ORANGE STUDIO D.O.O.

## Тираж

750

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. - 2. измењено и допуњено изд. - Београд : Повереник за заштиту равноправности, 2024 (Београд : Orange studio). - 96 стр. ; 21 cm

Тираж 750. - Стр. 5-6: Уводна реч поверенице за заштиту равноправности / Бранкица Јанковић.

ISBN 978-86-88851-68-8

а) Дискриминација -- Спречавање -- Србија б) Дискриминација -- Радни односи -- Србија

COBISS.SR-ID 157144073



Implemented by:  
**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Промоцију и штампу ове публикације подржало је Министарство за економску сарадњу и развој Савезне Републике Немачке (BMZ), коју спроводи Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Измењено и допуњено издање „Смерница за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији – Кодекса равноправности“, Повереник за заштиту равноправности је припремио у оквиру пројекта „Унапређење равноправности у области рада и запошљавања – Заједничка иницијатива за равноправност на радном месту“, као део пројекта Иницијатива за глобалну солидарност коју имплементира *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* у Србији, а финансира немачко Савезно министарство за економску сарадњу и развој (BMZ).

Пројекат има за циљ подизање свести и јачање капацитета послодаваца за усвајање Кодекса равноправности, спречавање дискриминаторних пракси и промовисање одговорног пословног понашања.

Активности пројекта усмерене су на ширење мреже компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике и оснаживању њихових капацитета кроз *Партнерство за равноправност* са Повереником, а међу њима су планиране и обуке/едукативне радионице за послодавце како би додатно унапредили своја знања о превенцији и заштити од дискриминације у области рада и запошљавања, упознали се са новим прописима који производе обавезе за послодавце, али и примерима добре праксе, и уз практичне савете и упутства припремили се за развој и усвајање различитих модела интерних Кодекса равноправности у својим компанијама.

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

# САДРЖАЈ

<b>УВОДНА РЕЧ ПОВЕРЕНИЦЕ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>5</b>
<b>ЗАШТО НАМ ЈЕ ПОТРЕБАН КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>7</b>
Предности усвајања Кодекса .....	11
<b>ПРАВНИ ОКВИР - ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА .....</b>	<b>12</b>
Међународни извори .....	15
Универзални документи .....	15
Европски документи .....	16
Домаћи извори .....	20
Антидискриминациони закони .....	21
Посебне (афирмативне) мере .....	26
Механизми заштите од дискриминације .....	31
Повереник за заштиту равноправности .....	32
Поступак заштите права пред Повереником .....	36
<b>ПРИМЕНА АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ ПОЛИТИКА У ПОСЛОВАЊУ – УПУТСТВО И МЕТОДОЛОГИЈЕ .....</b>	<b>42</b>
Интеграција антидискриминационих стандарда у политике компанија .....	44
Самопроцена развијености антидискриминационих пракси код послодаваца .....	46
Кораци ка унапређењу равноправности на радном месту .....	49
Основне процедуре – смернице за развој кодекса равноправности .....	50
I. Тим за израду Кодекса код послодавца .....	52
II. Обука лица/чланова Тима и њихово сензибилисање за питања дискриминације .....	54
ПОЈМОВНИК – Преглед основних појмова од значаја за израду и/или унапређење Кодекса равноправности .....	55
III. Процес израде Кодекса .....	74
1 ФАЗА АНАЛИЗЕ .....	70
2 ФАЗА ИЗРАДЕ КОДЕКСА .....	75
3 ОБЈАВЉИВАЊЕ КОДЕКСА .....	83
IV. Континуитет у примени инклузивних радних политика .....	84
<b>МОДЕЛ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>88</b>

## УВОДНА РЕЧ ПОВЕРЕНИЦЕ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Поштовани партнери,

Пред вама се налази иновирано издање „Смерница за израду кодекса антидискриминационе политике у Србији – Кодекс равноправности“ које смо припремили како бисмо послодавцима олакшали процес израде интерних докумената за примену инклузивних политика и начела равноправности у пословању, као ефикасног механизма за препознавање и спречавање потенцијалних случајева дискриминације у радном окружењу.

Успех компаније се не мери само бројкама и зарађеним новцем, већ и одговорношћу према друштву, запосленима и вредностима које заступа.

Посебно охрабрује да је све већи број компанија које у свом пословању развијају и активно спроводе интерне политике превенције дискриминације и кршења људских права, препознајући да пословни свет и људска права нису две одвојене путање, већ се преплићу и заједно чине темељ за одржив развој. Управо из тог разлога, желим да изразим искрену захвалност сваком од вас на посвећености и заједничкој визији да радимо на даљој изградњи Србије као праведног, демократског друштва, у коме су створени услови да свако од нас живи и ради достојанствено и равноправно.

Радно окружење није само простор у коме обављамо задатке, већ место где се граде професионални односи, међусобно поверење и сарадња заснована на узајамном поштовању, што доприноси подстицајној атмосфери и мотивише тим ка заједничким циљевима. Укључивање принципа ESG у пословне стратегије постепено постаје неопходност за све компаније и важан фактор изградње одрживог пословног успеха.

Због тога је од кључног значаја да не само промовишемо, већ и обезбедимо трајан континуитет у афирмацији равноправности у

радном окружењу. Принцип недискриминације и једнаких шанси темељ је сваке водеће компаније, а његово кршење нарушава не само продуктивност и међуљудске односе, већ и саму репутацију послодавца.

Зато, дубоко верујем да у вама имамо искрене партнере са којима ћемо удруженим снагама, кроз наше *Партнерство за равноправност* и мрежу компанија посвећених креирању радног окружења заснованог на начелима равноправности и толеранције, посебно промовисати примере добре корпоративне праксе уз жељу да они постану део пословне културе, где ће сваки појединац, без обзира на разлике, имати једнаке шансе за професионални развој и достојанствен живот од свог рада.



Бранкица Јанковић  
повереница за заштиту равноправности



## ЗАШТО НАМ ЈЕ ПОТРЕБАН КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

Потреба за израдом ових смерница – Кодекса равноправности произлази из анализе показатеља из вишегодишње праксе Повереника за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник) која показује да је број притужби због дискриминације највећи у области рада и запошљавања, да грађани траже заштиту због неједнаког третмана у различитим фазама запошљавања и рада - од расписивања конкурса, приликом селекције и одабира кандидата у процесу запошљавања, до евалуације учинка рада, развоја каријере, могућности за напредовање у радном окружењу, до престанка радног односа и разлога који га условљавају. Ова област друштвеног живота веома је важна јер представља основ зараде и егзистенције, те тако утиче на све аспекте живота и то сваког појединца. Такође, пракса Повереника указује да се дискриминација на тржишту рада манифестује према свим групама грађана, без обзира на њихово лично својство, али да је најучесталија према женама, и то како у односу на пол, тако и у односу на брачни и породични статус, према особама са инвалидитетом, према млађим али и према старијим радницима, према лицима која имају здравствених проблема, према избеглицама и мигрантима, у односу на сексуалну и родну оријентацију и др...

Важно је подвући да су штетне последице дискриминације у радном окружењу бројне - она доводи до пада ефикасности и продуктивности запослених, изазива демотивисаност, подрива међуљудске односе, изазива и подстиче сукобе и негативну атмосферу, неретко угрожава и углед саме компаније, што у крајњој линији доводи до смањења профита, а што је у супротности са интересима како радника тако и послодавца. 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.

Управо ово су неки од разлога због којих Повереник, као национална институција за сузбијање дискриминације и унапређење равноправности, посебну пажњу поклања развоју инклузивног тржишта рада и због којих је још 2017. године израдио прво издање Кодекса равноправности. Ово, прво издање Кодекса је постигло приличан успех и исказивање интересовања код великог броја послодаваца, а праћено је и другим различитим активностима, које су обухватале *Партнерство за равноправност*, континуиране едукације различитих актера на тржишту рада о механизмима заштите од дискриминације, обуке за инспекторе рада и запослене у Националној служби за запошљавање, као и бројне стручне и друге скупове на којима су ове теме обрађиване. Повереник је 2019. године сачинио и Народној скупштини предао Посебан извештај о дискриминацији у области рада и запошљавања, у коме су наведене и бројне препоруке за различите актере за унапређење стања у овој области.

Како је правни оквир у међувремену у извесном смислу унапређен, а имајући у виду да пракса Повереника и даље указује да је ово област у којој се дискриминација најчешће пријављује, ова тема остаје у највећој мери у фокусу нашег рада са намером да у наредном периоду додатно ојачамо сарадњу са послодавцима и да заједно радимо на развијању превентивних мера како би се предупредило кршење људских права и дискриминација у радном окружењу, радило на изградњи инклузивних радних окружења на микро (код самих послодаваца) и на макро нивоу (у оквиру ширих заједница – удружења послодаваца, привредних комора, локалних заједница и сл), постигли различити бенефити за послодавце – поштовање антидискриминационих прописа, разнолико радно окружење, смањење сукоба на радном месту, повећање ефикасности рада и продуктивности на радном месту, до повећања друштвене одговорности и профита.

Ради процене изазова у ранијој имплементацији инклузивних радних политика, мапирања области са којима послодавци имају највише проблема у пракси, као и идентификовања примера успешних пракси, спровели смо и истраживање са послодавцима (применом квантитативне методе прикупљања података и фокус група). Обухватом компанија различитих величина и сектора, као и различитог нивоа претходног ангажовања у области антидискриминације и остваривања равноправности на радном месту, добијени налази доприносе додатном унапређењу Кодекса равноправности, узимајући у обзир нове изазове и промене у радном окружењу настале као последица унапређења правног оквира, новонастале ситуације на тржишту рада коју карактерише недостатак радника различитих профила и занимања, последице пандемије Ковид 19, као и друге друштвено-економске факторе. На овај начин прилагођавамо ове смернице актуелним потребама пословног сектора и радне снаге.

Спроведено истраживање о тренутном стању и процени потреба за унапређењем партнерства за равноправност са послодавцима, показало је да компаније придају велики значај области забране дискриминације. Готово две трећине испитаних компанија (64%) сматра ову област изузетно значајном, док је додатна трећина (31%) оцењује као углавном значајну. Само мали проценат компанија (3%) не препознаје значај ове области. Овако висок проценат компанија које препознају важност забране дискриминације указује на позитиван тренд у пословном сектору и значајан потенцијал за даљи развој антидискриминационих пракси.

Међутим, упркос високој процени развијености антидискриминационог оквира, истраживање је показало да тек нешто више од половине испитаних компанија (58%) има формално усвојен документ који се бави питањима антидискриминације, а међу њима свега трећина компанија (36%) има документ који се бави искључиво овим питањима, док преостале две трећине (64%) имају документ који обухвата антидискриминацију заједно са другим темама.

Такође, сами послодавци су исказали интересовање за међусобном разменом добрих пракси и пружањем подршке у имплементацији различитих мера, што је узроковало, са стране Повереника, иновирање *Партнерства за равноправност*, као специфичне мреже послодаваца посвећених овим темама, који могу и желе да пруже подршку једни другима. Због тога смо досадашње Партнерство унапредили омогућавањем формирања мреже послодаваца, који ће међусобно, уз подршку Повереника, али и узајамно, моћи да унапређују своје антидискриминационе праксе, успостављају међусобне контакте, размењују примере добре праксе, али и научених лекција, сагледавају начине за превазилажење проблема, користе различите едукације...

И ранијим потписивањем ове повеље бројни послодавци, предузетници, али и неколико међународних компанија, изразили су свесрдну подршку раду на превенцији дискриминације у области рада и запошљавања, а идеја је да ово партнерство даље заједнички развијамо. Потписивање ове повеље која није правно обавезујућа, али носи свечани и симболични значај, представља нашу заједничку посвећеност универзалним принципима равноправности и толеранције које настојимо да промовишемо удруженим снагама.

Стога, иновирани смернице које се налазе пред Вама садрже пре свега специфичан упитник који представља могућност самопроцене стања антидискриминационог оквира код послодаваца са знаком потреба за његовим иновирањем, изградом или допуном, уз кратко навођење релевантног правног оквира као и обавеза које произилазе за послодавце, преглед основних појмова релевантних за ову област, методолошка упутства за поједине поступке у оквиру процеса израде интерних кодекса антидискриминационе политике, као и модел самог кодекса равноправности. Публикација садржи и низ практичних примера дискриминације из области рада и запошљавања, како их најлакше препознати у пракси, преглед сличности и разлика у односу на мобинг, али и доступне механизме заштите од дискриминације кроз приказ надлежности и поступка

за заштиту од дискриминације пред Повереником. На овај начин желимо да послодавцима у што већој мери олакшамо читав процес ради уједначења пракси и постизања највећих ефеката у својим радним срединама.

## ПРЕДНОСТИ УСВАЈАЊА КОДЕКСА

- ✓ испуњавање обавеза из антидискриминационих прописа које произлазе за послодавце
- ✓ развој пословне етике и друштвено одговорног пословања
- ✓ унапређење знања и подизање свести о штетним последицама дискриминације
- ✓ смањење социјалних тензија и сукоба на радном месту
- ✓ лакше привлачење нових кадрова
- ✓ подиже тимски дух
- ✓ побољшање међуљудских односа
- ✓ јачање угледа послодавца на тржишту рада
- ✓ повећање ефикасности и продуктивности
- ✓ смањење ризика (покретање интерних процедура, дисциплинских поступака, тужби)
- ✓ раст пословне добити и профита

**Дугорочни циљ:** допринос већој друштвеној промени → унапређењу равноправности и смањењу дискриминације на радном месту, што доприноси развоју друштва.

# ПРАВНИ ОКВИР

ЗАШТИТА  
ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ  
У ОБЛАСТИ РАДА  
И ЗАПОШЉАВАЊА





Како би се могли развити антидискриминациони механизми код послодавца, неопходно је познавање правног оквира који дискриминацију на радном месту забрањује, као и механизма заштите који како послодавцима тако и радницима стоје на располагању.

Такође, налази спроведеног истраживања Повереника о тренутном стању и потребама послодаваца показују да је усвајање унутрашњих антидискриминационих документа код послодаваца најчешће мотивисано усклађивањем са законским одредбама, односно усклађивањем пословања са политикама развијеним на глобалном нивоу у случају међународних компанија. Као кључне законе, компаније су идентификовале:

- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о родној равноправности;
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом.

Међутим, поред прописа које су послодавци сами навели, правни оквир у погледу забране дискриминације обухвата и друге прописе. Забрана дискриминације је једно од универзално признатих начела, које је гарантовано у бројним међународним и домаћим правним изворима. Република Србија је пример земље која придаје велику важност сузбијању дискриминације и остваривању равноправности, настојећи да прихватањем међународних уговора о људским правима и доношењем одговарајућих закона интегрише највише међународне стандарде у овој области, укључујући и успостављање правних механизма за спречавање и заштиту од дискриминације.

Имајући у виду значај правног оквира и обавезу послодаваца да га поштују, у наставку текста смо, у најкраћем дали преглед појединих прописа који су од утицаја на ову област, како би се могли сагледати њихови најважнији аспекти ради пружања подршке креирању и/или унапређењу антидискриминационог оквира код послодаваца.



## МЕЂУНАРОДНИ ИЗВОРИ

### Универзални документи

Стандарди у области људских права, као и у области забране дискриминације, постављени су најважнијим инструментима *Уједињених нација* као што су: Универзална декларација о људским правима (1948),<sup>1</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966),<sup>2</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966)<sup>3</sup> Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965),<sup>4</sup> Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979)<sup>5</sup> и Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006).<sup>6</sup>

Међународна организација рада се бави сузбијањем дискриминације у односу на запослење и рад. Декларација о основним принципима и правима на раду (1998) наглашава значај укидања дискриминације у овој области, и то у својој преамбули. Такође, донети су значајни инструменти који се односе на забрану дискриминације у односу на запослење и занимање. Конвенције бр. 111 о забрани дискриминације приликом запослења и занимања (1958) дефинише појам дискриминације и захтева спровођење националних политика којима се унапређују једнаке могућности и поступци у погледу запошљавања и занимања. Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања (1951) има за циљ да смањи јаз у платама између мушке и женске радне снаге и да забрани дискриминацију у овој области. Конвенција бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (1983) дефинише обавезу

- 1 Универзална декларација о људским правима, усвојена 10. децембра 1948. године
- 2 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/71
- 3 Међународни пакт о грађанским и политичким правима, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 7/71
- 4 Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 31/67
- 5 Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена CEDAW, „Службени гласник СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 11/81
- 6 Конвенција о правима особа са инвалидитетом, „Службени лист РС - Међународни уговори“, бр. 18/09

доношења прописа којима се уређује ова област, као и доношење програма и мера у погледу рада особа са инвалидитетом које ће им пружити једнаке могућности и подстаћи њихову самосталност у друштву. Конвенција бр. 122 о политици запошљавања (1964) налаже омогућавање стицања квалификација без дискриминације ради веће запошљивости лица која траже запослење. Коначно, Декларација о социјалној правди за поштenu глобализацију (2008) подржава Агенду достојанственог рада и њена четири стуба, међу којима је социјална заштита и социјални дијалог и трипартизам који указује да је социјалну заштиту потребно сагледати као саставни део планирања мера за повећање запослености припадника осетљивих група.

## Европски документи

Инструменти Савета Европе забрањују дискриминацију, посебно запослених и оних који траже посао. Поред Европске социјалне повеље (1961), односно ревидиране Европске социјалне повеље (1996),<sup>7</sup> која се назива и Социјалним уставом Европе, дискриминација је забрањена и Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (1950)<sup>8</sup>, посебно чланом 1. Дванаестог протокола 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. Забрану дискриминације прописују сви оснивачки уговори, као и Повеља о основним правима у ЕУ која изричито забрањује сваку дискриминацију, укључујући и на радном месту. Значајни су и извори секундарног законодавства, односно Директива 2000/78/ЕК<sup>9</sup> којом се установљава општи оквир

7 Европска социјална повеља Савета Европе, „Службени гласник РС - Међународни уговори”, бр. 42/09

8 Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, „Сл. лист СЦГ - Међународни уговори”, бр. 9/03

9 Директива 2000/78/ЕК, 27. новембар 2000. године

за равноправан третман у запошљавању, Директива 2006/54/ЕК<sup>10</sup> о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и обављања занимања, као и Директива 2010/41/ЕУ<sup>11</sup> о примени начела једнаког третмана мушкараца и жена који се баве одређеном активношћу у својству samozапослених лица.

Посебно истичемо један од последњих прописа донетих на нивоу ЕУ - **Директива о дужној пажњи за одрживо пословање - Директива 2024/1760**<sup>12</sup> (ступила на снагу 25. јула 2024. године). Циљ ове директиве је да подстакне одрживо и одговорно корпоративно понашање у операцијама компанија и широм њихових глобалних ланаца вредности.

Нова правила ће обезбедити да компаније у свом делокругу идентификују и адресирају потенцијалне и стварне негативне утицаје на људска права и животну средину у сопственим компанијама, укључујући подружнице, и када је у вези са њиховим ланцем вредности, њихове пословне партнере.

Обавеза се односи на велика ЕУ привредна друштва која имају преко 1.000 запослених и преко 450 милиона евра промета (нето) широм света, као и на велике компаније које нису из ЕУ, а које имају преко 450 милиона евра промета (нето) у ЕУ. Микро компаније и мала и средња предузећа нису обухваћена правилима, али ова директива предвиђа мере подршке и заштите за мала и средња предузећа, која би могла бити индиректно погођена као пословни партнери у ланцима вредности.

10 Директива 2006/54/ЕК, 5. јул 2006. године

11 Директива 2010/41/ЕУ, 7. јул 2010. године

12 Државе чланице ЕУ морају да инкорпорирају Директиву у национално законодавство, а правила ће почети да се примењују на прву групу компанија, следећи постепени приступ (са пуном применом 26. јула 2029)

Иако ће пуна примена ове директиве уследити након инкорпорирања у национална законодавства држава чланица ЕУ, потребно је у најкраћем се обавестити о њеној садржини и последицама, како због пословања са компанијама које су у обавези да је примењују, тако и због очекиваног утицаја ових законских промена на наша предузећа.

Поред наведених прописа, од утицаја на пословање појединих привредних субјеката у Србији може бити и **Закон о дужној пажњи у ланцу снабдевања** (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)<sup>13</sup> који је у Савезној Републици Немачкој ступио на снагу 2023. године. Од јануара 2024. године, овај пропис се примењује на све компаније које имају више од 1.000 запослених (под којима се подразумевају и привремени радници ако су запослени више од шест месеци, сви запослени без обзира на сегмент пословања, као и сви запослени који су привремено упућени на рад у другу земљу Европске уније).

Закон се примењује на сва привредна друштва предузећа и друге субјекте, као што су банке, пружаоци финансијских услуга или рачуноводствене фирме. Такође, примењује се и на стране компаније које имају огранак који послује у Немачкој и, по правилу, запошљава више од 1.000 људи.

Закон се примењује на цео ланац снабдевања и ланац вредности компанија. Ланац снабдевања се протеже на све фазе потребне за производњу робе и пружање услуга – од ископавања сировина, до испоруке крајњем потрошачу.

Закон индиректно производи правне последице и примењује се на предузећа у Србији која су део ланца снабдевања немачких компанија!

13 Више о Закону видети на: Често постављена питања о немачком Закону о дужној пажњи у ланцу снабдевања ЗДПЛС, [http://www.industrijskisindikativ.org/userfiles/file/Cesto\\_postavljena\\_pitanja\\_o\\_nemackom\\_zakonu\\_o\\_duznoj\\_paznji\\_u\\_lancima\\_snabdevanja.pdf](http://www.industrijskisindikativ.org/userfiles/file/Cesto_postavljena_pitanja_o_nemackom_zakonu_o_duznoj_paznji_u_lancima_snabdevanja.pdf)

У случају индиректних добављача (проширеног ланца снабдевања), захтева се да компаније предузму мере, и на пример изврше анализу ризика, само када имају разлога да верују да је дошло до кршења људских права или штете по животну средину.

Такође, уз обавезу анализе ризика, овај закон уводи **интерни жалбени механизам** немачких компанија који треба да буде доступан свим заинтересованим странама - запосленима у њиховој компанији, запосленима у компанијама у ланцу снабдевања, као и трећим лицима или невладиним организацијама које имају сазнање о постојању кршења одређеног права у било ком делу ланца снабдевања.

Према одредбама овог закона, компаније имају обавезу да се придржавају одређених обавеза дужне пажње везаних за заштиту људских права и заштиту животне средине, односно да:

- успоставе систем управљања ризицима;
- одреде ко ће, унутар компаније, бити одговоран за надгледање тог система;
- редовно спроводе анализу ризика;
- дају изјаву о начелима компаније која се односе на стратегију о људским правима;
- предузму мере за спречавање и отклањање злоупотреба;
- успоставе процедуру путем које узбуњивачи могу подносити притужбе; и
- бележе усклађеност компаније са њеним обавезама дужне пажње и објављују ту усклађеност у годишњем извештају.

Овај закон се примењује на сва људска права, а посебно на она гарантована Међународним пактом о грађанским и политичким правима, Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, као и конвенцијама МОП-а које се називају „Основни стандарди рада” и дефинишу суштинске стандарде који се односе на заштиту радника, као што је право на колективно преговарање.

Ипак, ради пружања јасних смерница, Закон описује следеће примере кршења људских права: дечији рад; принудни рад; облици ропства; непоштовање стандарда безбедности на радном месту; непоштовање права на слободу удруживања; **дискриминација запослених**; ускраћивање достојанствене плате; кршење људских права повезано са штетом по животну околину; незаконито расељавање лица; и насиље од стране безбедносних снага.

Спровођење закона контролише Немачка савезна канцеларија за економске послове и контролу извоза (BAFA), која може издати посебне забране ради окончања повреда људских права, може наметнути новчане казне до износа 50.000 евра, као и новчане казне за повреде обавеза у прошлости у износу који се рачуна на основу тежине повреде и бруто прихода компаније. Ако је казна већа од 175.000 евра, компанија не може у периоду од три године да учествује у уговорима о јавним набавкама.

## ДОМАЋИ ИЗВОРИ

Наведени међународни извори, којима се гарантује забрана дискриминације, у великој мери су унети у домаће законодавство, или су директно применљиви у складу са одредбом члана 16. став 2. Устава Републике Србије<sup>14</sup> којом се прописује да су општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују.

Устав у члану 21. прокламује 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

---

<sup>14</sup> „Службени гласник РС”, бр. 98/06 и 115/21

посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

## Антидискриминациони закони

**Закон о забрани дискриминације**<sup>15</sup> представља општи антидискриминациони закон који уређује као посебан случај дискриминацију у области рада и **забрањује нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа**. Имајући у виду да се ради о системском пропису када је реч о антидискриминацији, као и да су послодавци у обавези да поштују све одредбе овог прописа, поједине дефиниције су дате у Појмовнику, који је саставни део ове публикације.

Са друге стране, имајући у виду да је Повереник национална институција за заштиту од дискриминације и унапређење равноправности, пред којим се воде поступци за заштиту од дискриминације, након правног оквира, а ради бољег упознавања, дат је кратак приказ надлежности и поступка пред овим механизмом заштите.

**Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом**<sup>16</sup> забрањује дискриминацију особе са инвалидитетом која тражи запослење, односно особе која је уредно пријављена Националној служби за запошљавање.

**Закон о заштити права и слобода националних мањина**<sup>17</sup> забрањује сваки облик дискриминације на националној, етничкој, расној, језичкој, верској и свакој другој основи према националним мањинама и лицима која припадају националним мањинама и предвиђа предузимање мера ради унапређења њихове пуне и ефективне равноправности у запошљавању.

<sup>15</sup> „Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21

<sup>16</sup> „Службени гласник РС“, бр. 33/06 и 13/16

<sup>17</sup> „Службени лист СРЈ“, бр.11/02, „Службени лист СЦГ“, бр.1/03 - Уставна повеља, „Службени гласник РС“, бр. 72/09 - др. закон, 97/13 - одлука УС и 47/18

**Законом о раду**<sup>18</sup>, 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. Изменама и допунама Закона о раду<sup>19</sup> из 2014. године унето је неколико новина важних са аспекта забране дискриминације. Напредак је постигнут 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. Жене много чешће раде са непуним радним временом, а законодавац је прописао да се оно обавља под истим условима, сразмерно времену проведеном на раду. Такође, закон је посебну заштиту признао, поред особа млађих од 18 година, и особама са инвалидитетом, које радни однос заснивају под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није другачије одређено.

Изменама Закона о раду из 2014. године уређена је такође и посебна заштита особа са инвалидитетом која подразумева обавезу послодавца да запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама да обезбеди обављање послова према њиховој радној способности. Уколико послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао, тај запослени се сматра вишком запослених на основу чега му престаје радни

---

18 „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13’2017 - УС, 113/2017 и 95’2018 - аут. тумачење

19 „Службени гласник РС“, бр. 75/14



однос. У овом случају се, међутим, поставља питање да ли се ради о заштити особа са инвалидитетом, имајући у виду да немали број лица, након процене радне способности остане без посла. С обзиром да овакве ситуације нису ретке, Повереник је водио стратешку парницу због дискриминације жене која је отпуштена са посла због свог здравственог стања на основу којег јој је утврђен одређени степен инвалидитета. Имајући у виду да је велики број особа са инвалидитетом ван тржишта рада, било би потребно преиспитати не само наведену законску одредбу која омогућава проглашавање вишком запослених у ситуацији када послодавац не изврши разумно прилагођавање радног места и/или послова, него и праксу приликом процене радне способности, а могућности разумног прилагођавања радних места/послова учинити лакшим и доступнијим послодавцима.

**Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености**<sup>20</sup> дефинише незапослена лица, њихова права и обавезе, послове запошљавања, али и мере активне политике запошљавања.

Овај закон прописује читав низ подстицајних мера, које се, као афирмативне мере, реализују приликом запошљавања теже запошљивих лица, а као организацију која ове мере реализује предвиђа Националну службу за запошљавање.

Послодавци ове мере могу искористити приликом запошљавања старијих лица, лица без радног искуства, жена... и других теже запошљивих лица!

**Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом**<sup>21</sup> уведена је обавеза запошљавања особа са инвалидитетом и различити начини, односно могућности за извршење ове обавезе. Како би се обавеза запошљавања особа са инвалидитетом могла извршити, овим законом се, између осталог,

20 „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 – др. закон и 49/2021

21 „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 32/13 и 14/2022 - др. закон

уређују и подстицаји за запошљавање особа са инвалидитетом, које реализује, кроз јавне конкурсе, Национална служба за запошљавање. Закон прописује да особа са инвалидитетом има право на утврђивање статуса и процену радне способности, на подстицање запошљавања и једнаке могућности на тржишту рада, на запошљавање под општим и посебним условима, на мере активне политике запошљавања и на запошљавање у посебним организованим облицима запошљавања и радног ангажовања.

Овим прописом је предвиђен читав низ афирмативних мера које стоје на располагању приликом запошљавања особа са инвалидитетом, које послодавци могу да искористе редовним праћењем јавних конкурса које расписује Национална служба за запошљавање!

Поред тога, **Законом о безбедности и здрављу на раду**<sup>22</sup>, прописује у члану 55. 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,<sup>23</sup> и Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.<sup>24</sup>

**Законом о запошљавању странаца**<sup>25</sup> одредбама члана 4. прописано је да странци који се запошљавају или привремено запошљавају у Републици Србији имају једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и самозапошљавања 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

---

22 „Службени гласник РС“, бр. 35/23

23 „Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05 - испр., 83/05 - испр., 64/07, 67/17 - испр., 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22

24 „Службени гласник РС“, број 21/16, 113/17, 113/17 - др. закон, 95/18, 114/21 и 92/23

25 „Службени гласник РС“, бр. 128/14

и остварује једнака права као држављани ако су испуњени услови у складу са овим законом.

**Закон о родној равноправности**<sup>26</sup> забрањује дискриминацију у области запошљавања према полу/роду. Члан 29. налаже **обавезу послодавца** да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа и остваривањем права из радног односа и по основу рада, те да дужну пажња посвети се обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Забрана дискриминације односи се на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. стручно усавршавање и додатно образовање, стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство;
4. напредовање на послу; и
5. отказ уговора о раду.

Поред наведених, и други прописи су, између осталог, усмерени ка остварењу принципа једнаког третмана и забрани дискриминације, попут Закона о заштити узбуњивача<sup>27</sup> и Закона о волонтирању<sup>28</sup>, Закона о спречавању злостављања на раду<sup>29</sup>, Закона о мирном решавању радних спорова<sup>30</sup>, Закона о штрајку<sup>31</sup>, Закона о систему плата запослених у јавном сектору<sup>32</sup>, Закона о спречавању

26 „Службени гласник РС“, бр. 52/21

27 „Службени гласник РС“, бр. 128/14

28 „Службени гласник РС“, бр. 36/10

29 „Службени гласник РС“, бр. 36/10

30 „Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18.

31 „Службени гласник РС“, бр. 29/96-53, 101/05-28 др. закон и 103/12- УС

32 „Службени гласник РС“, бр. 18/16, 108/16, 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21

корупције<sup>33</sup>, Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити.<sup>34</sup>

Посебно је потребно нагласити да су у области рада и запошљавања донета и бројна стратешка документа, која су од утицаја на остваривање начела забране дискриминације, а којима су предвиђене и бројне афирмативне мере које је могуће користити у извесним случајевима и од стране послодаваца. Тако је, у овом смислу, могуће консултовати неке од следећих докумената: *Стратегија запошљавања у РС за период 2021. до 2026. године*<sup>35</sup> која посебну пажњу посвећује питању једнаких могућности на тржишту рада; *Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године*<sup>36</sup>; *Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године*<sup>37</sup>; *Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године*<sup>38</sup>; *Стратегија за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године*<sup>39</sup>.

## 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 *посебним* или афирмативним мерама. Циљ посебних мера је да се ублаже неједнакости међу појединцима и групама (нпр. према женама, Ромима, особама са инвалидитетом).

Посебне мере признате су у Уставу Републике Србије, Закону о забрани дискриминације, Законом о родној равноправности, док

33 „Службени гласник РС“, бр. 35/19, 88/21 - аут. тумачење, 94/21, и 14/22

34 „Службени гласник РС“, бр. 91/15, 50/18, 31/19 и 62/23

35 „Службени гласник РС“, бр. 18/21 и 9/21 - испр.

36 „Службени гласник РС“, бр. 103/21

37 „Службени гласник РС“, бр. 22/15

38 „Службени гласник РС“, бр. 26/16

39 „Службени гласник РС“, бр. 44/20

се поједини чланови у вези са овим мерама могу наћи у Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

Закон о забрани дискриминације наглашава да се не сматрају дискриминацијом посебне мере које су уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.<sup>40</sup> Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане, ако законом није другачије прописано. Код посебних мера посебно се намеће обавеза послодавцу да предузму одговарајуће мере ако је то потребно у конкретном случају у циљу обезбеђивања приступа, разумно прилагођеног радног места, учешћа, стручног усавршавања и напредовања у послу запослених који се налазе у неравноправном положају у односу на друге запослене, а нарочито особа са инвалидитетом, припадника националних мањина, жена, мушкараца, особа другачије сексуалне оријентације, родног идентитета, старијих особа и других, осим ако би ове мере представљале несразмеран терет за послодавца. Не сматра се да је терет несразмеран ако је умањен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.

Закон о родној равноправности дефинише посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности као активности, мере, критеријуме и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.<sup>41</sup> Закон даље прописује да посебне мере одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Посебним мерама се заправо рањивим друштвеним групама даје извесна предност како би дошле на исту „стартну позицију” коју

<sup>40</sup> Члан 14. Закона о забрани дискриминације

<sup>41</sup> Члан 10. Закона о родној равноправности

имају остали грађани. На тај начин се стварају услови да лица која припадају тим групама уживају сва права као и други чланови друштва.<sup>53</sup>

Посебне 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.

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.

Посебним 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.

Примена посебних мера у запошљавању кроз политике једнаких могућности предвиђена је *Стратегијом запошљавања у РС за период од 2021. до 2026. године*. У њој се наводи да је визија развијено тржиште рада које омогућава приступ запошљавању под једнаким условима за све. То се постиже, између осталог, и обезбеђењем услова једнаких могућности у приступу или повратку на тржиште рада, те побољшање услова теже запошљивих категорија лица. Уз стратегију је донет и Акциони план за њено спровођење за период од 2024. до 2026. године.<sup>42</sup> Као једна од мера предвиђена је и обука за тржиште рада, ради стицања знања и вештина у складу са потребама тржишта рада и послодаваца, а са циљем унапређења запошљивости незапослених лица првенствено теже запошљивих без квалификација или са ниским квалификацијама.

Акциони план предвиђа субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије **теже запошљивих**, које подразумевају финансијски подстицај, у једнократном износу, послодавцима из приватног сектора, за запошљавање незапослених лица и то:

1. младих у домском смештају, хранитељским породицама и старатељским породицама;
2. лица без завршеног средњег образовања и лица која су завршила функционално основно образовање одраслих;
3. старијих од 50 година;
4. Рома и Ромкиња;
5. особа са инвалидитетом;
6. корисника новчане социјалне помоћи;
7. лица која се налазе на евиденцији незапослених дуже од 12 месеци, а посебно лица на евиденцији дуже од 24 месеца;
8. жртава породичног насиља.

<sup>42</sup> „Службени гласник РС”, бр. 22/24.



На основу *Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености* усвојен је Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања.<sup>43</sup> Мере активне политике запошљавања, које су ближе уређене овим правилником које спроводи Национална служба подразумевају: посредовање у запошљавању лица која траже запослење; професионалну оријентацију и саветовање о планирању каријере; субвенције за запошљавање; подршку samozapošljavanju; додатно образовање и обука; подстицаје за кориснике новчане накнаде; јавне радове; мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом и друге мере усмерене ка запошљавању или одржању запослености.

*„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)

## МЕХАНИЗМИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Механизми заштите од дискриминације на раду подразумевају механизме који постоје код послодавца, без обзира да ли се ради о једном лицу које је задужено за решавање сукоба, или тиму задуженом за ове послове, што пре свега зависи од величине самог послодавца. Механизми заштите ван послодавца – екстерни механизми – подразумевају заштиту која се може остварити пред инспекцијским и судским органима, али и пред Повереником. Имајући у виду да је Повереник за заштиту равноправности специјализована, независна институција са основном надлежношћу која се односи на заштиту од дискриминације, у наставку је укратко дат преглед надлежности и начина рада овог органа.

<sup>43</sup> „Службени гласник РС”, бр. 102/15, 5/17 и 9/18. Донет је на основу овлашћења из Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, број 36/2009), али остаје на снази до дана ступања на снагу прописа донетих на основу новог закона, уколико није у супротности са одредбама тог закона.

## Повереник за заштиту равноправности

Повереник је независан, самосталан и специјализован државни орган формиран на основу Закона о забрани дискриминације.

**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. 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 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. Примери из праксе Повереника дати су у тексту на више места, како би, пре свега едукативно указали на могуће ситуације и начине њиховог превазилажења.

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 активношћу издејствује доношење повољних судских пресуда, којима се, поред 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:** Током 2023. године, Повереник је добио и стратешку парницу одлуком Врховног суда због дискриминације на основу пола и виктимизације, чиме је послата важна порука да је забрањено отпустити жену док је на породилском одсуству и условљавати је претходним потписивањем бланко споразума о престанку радног односа и плаћањем доприноса за обавезно социјално осигурање.

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:** Уставни суд је поступајући по предлогу за оцену уставности и законитости Повереника (уз иницијативу Удружења „Маме су закон“ и више народних посланика), донео одлуку IУз-299/2018 од 1. фебруара 2023. године, да одредба члана 17. став 4. Закона о финансијској подршци породици са децом

није у сагласности са Уставом.<sup>44</sup> Овом одредбом прављена је разлика у дужини трајања права на накнаду по основу рођења и неге детета и посебне неге детета када је у питању рођење трећег и сваког наредног детета у зависности од тога да ли је реч о запосленој жени код послодавца или жени која обавља самосталну делатност односно рад ван радног односа тако што је за ове жене право прописано у краћем трајању (уместо две, једну годину).

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;

Националној служби за запошљавање је упућена препорука 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.

44 Видети: <http://www.ustavni.sud.rs/page/view/149-102933/saopstenje-sa-16-sednice-ustavnog-suda-odrzane-22-decembra-2022-godine-kojom-je-predsedavala-snezana-markovic-predsednica-ustavnog-suda>.

- сарађује са различитим субјектима, у оквиру чега реализује бројне обуке, семинаре и тренинге у вези препознавања појма и облика дискриминације као и механизма заштите;

Специјализоване обуке Повереника организоване су за све инспекторе рада у Републици Србији, за запослене у Националној служби за запошљавање, бројне судије, запослене у јединицама локалних самоуправа, државне службенике и друге.

- реализује истраживања, објављује различите публикације, водиче, приручнике, зборнике, извештаје и сл.

Примери публикација Повереника су: *Препознај и пријави дискриминацију*, *Приручник за ситуационо тестирање дискриминације*, *Приручник за спровођење антидискриминационих прописа – како препознати случајеве дискриминације пред органима јавне власти*, *Приручник о жалбеним механизмима*, *Дискриминација ЛБГТИ особа на тржишту рада*, *Смернице за стратешке парнице...*



Све публикације Повереника доступне су у електронском облику на: <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/publikacije/>

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 је 2019. године припремио и Народној скупштини предао Посебан извештај о дискриминацији у области рада и запошљавања, док је у току 2024. године отпочео израду Посебног извештаја о положају особа са инвалидитетом, са посебним акцентом на њихов положај на тржишту рада и потребу за разумним прилагођавањем радног места.

## 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 потпуно 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 протеча времена од учињене повреде права немогуће постићи сврху поступања.<sup>45</sup> 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.

<sup>45</sup> Члан 36. Закона о забрани дискриминације.

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 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.
- у име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбе може поднети и инспекција у складу са законом којим се уређује област инспекцијског надзора.

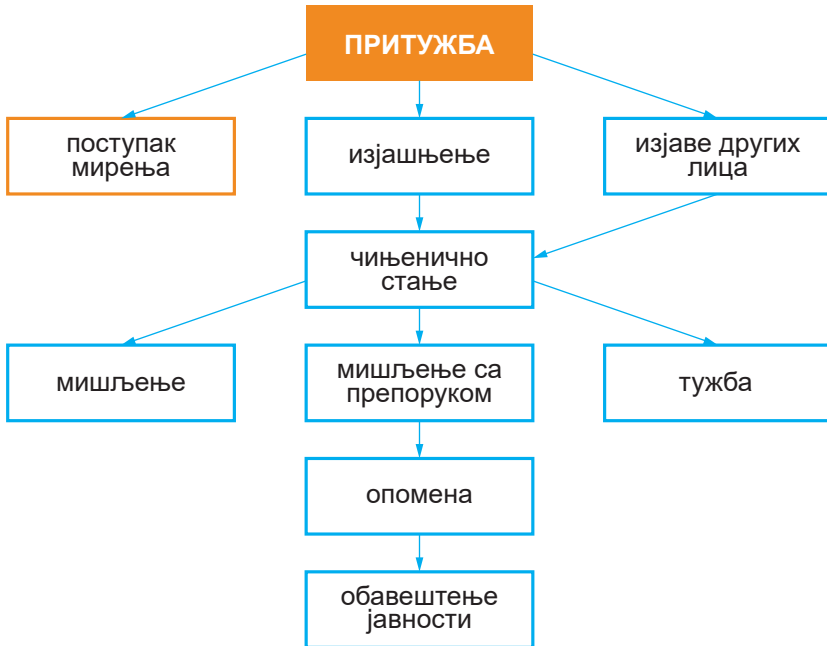


Ради лакшег обраћања, сачињен је образац на 14 језика и писама, као и образац притужбе прилагођен деци. Сви обрасци притужби се у електронском облику налазе на: <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>

Повереник прво испитује да ли се по притужби може поступати 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). Може предложити спровођење поступка мирнења, уколико за то постоје законски услови.
- 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), изриче се мера опомене и даје нов рок за поступање. Ако дискриминатор не поступи ни по опомени, Повереник може о томе обавестити јавност.





Током дугогодишњег континуираног рада, више од трећине притужби 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 поверење 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:** Интернет порталу, као преносиоцу огласних порука, упућена је препорука мера 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.

**Пример:** Националној служби за запошљавање је упућена препорука мера да изврши процену стања на евиденцији у погледу бивше осуђених незапослених лица и до сада предузиманих мера на подстицању њиховог запошљавања, као и да интензивира укључивање бивше осуђених као теже запошљивих лица у мере активне политике запошљавања са циљем остваривања права на рад и тиме постизања већих ефеката на њихову ресоцијализацију и реинтеграцију у друштво.

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 (објављивањем на интернет презентацији, обавештењем у дневним новинама с националним тиражом, у оквиру извештаја и на друге погодне начине).

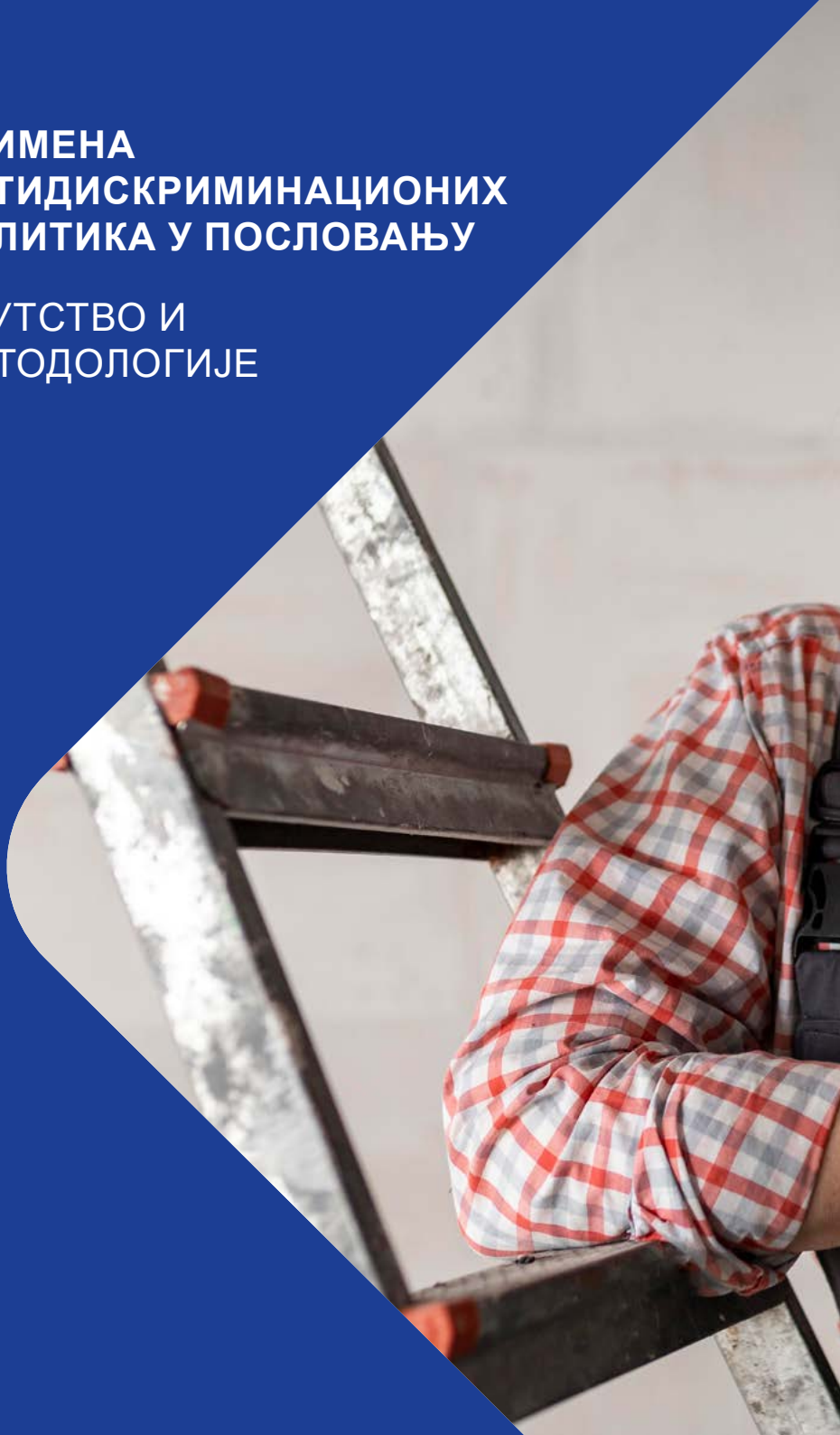
Процент поступања по препорукама протеклих **5** година у просеку износио између **85 - 90%**.

Како до бољих  
пословних резултата?  
Тако што инклузивност  
постаје основна вредност  
компаније.

РАЗЛИЧИТОСТ  
ЈЕ СНАГА

**ПРИМЕНА  
АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ  
ПОЛИТИКА У ПОСЛОВАЊУ**

**УПУТСТВО И  
МЕТОДОЛОГИЈЕ**





## ИНТЕГРАЦИЈА АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ СТАНДАРДА У ПОЛИТИКЕ КОМПАНИЈА

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 предлаже могућности које могу донети вишеструке бенефите свим актерима, како послодавцима и запосленима, тако и корисницима њихових услуга/купцима производа и пословним партнерима. Могућности које стоје на располагању подразумевају:

- *Партнерство за равноправност* – потписивањем ове повеље исказује се посвећеност универзалним принципима равноправности и толеранције, и спремност на сарадњу са Повереником и другим компанијама кроз специфичну мрежу послодаваца посвећених овим темама, који могу и желе да пруже подршку једни другима;
- Уврштавање антидискриминационих одредаба и предвиђање различитих активности на унапређењу равноправности на радном месту у различитим документима самог послодавца;
- Израду кодекса антидискриминационе политике, као примера добре пословне праксе и ефикасног начина успостављања интерног механизма за препознавање и спречавање дискриминације. 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.

За коју ће се опцију послодавци определити зависи од низа фактора који подразумевају величину послодавца, делатност којом се бави, кадровским и финансијским могућностима и другим факторима.

У сваком случају опредељеност за поштовање законских норми и друштвено одговорно пословање се исказује закључивањем *Партнерства за равноправност* на основу кога ће послодавци међусобно, уз подршку Повереника, али и узајамно, моћи да унапређују своје антидискриминационе праксе, успостављају међусобне контакте, размењују примере добре праксе, али и научене лекције, сагледавају начине за превазилажење проблема, користе различите едукације.

Анализа резултата истраживања које је Повереник спровео ради процене потреба послодаваца, показала је да они препознају шири утицај усвајања Кодекса равноправности на пословну културу унутар компанија. Кодекс виде не само као алат за постизање законске усклађености, већ и као инструмент за унапређење целокупне организационе климе. Ово укључује побољшање међуљудских односа, повећање задовољства запослених и допринос дугорочној одрживости компаније.

Компаније такође истичу практичну вредност Кодекса као ресурса. С обзиром на то да многе компаније немају интерне стручњаке за област антидискриминације, Кодекс препознају као вредан извор експертизе и смерница, што је посебно важно за мање компаније или оне које тек почињу да развијају своје антидискриминационе праксе.

Како би се пре опредељивања за неку од опција могло објективно, најлакше и најбрже сагледати почетно стање, Повереник је израдио упитник – *Самопроцена развијености антидискриминационих пракси*. Овај упитник може да помогне послодавцима, без обзира на различитости, да идентификују позицију на којој се налазе, како би могли даље да предузимају одговарајуће кораке.

## САМОПРОЦЕНА РАЗВИЈЕНОСТИ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ ПРАКСИ КОД ПОСЛОДАВАЦА

Након давања одговора на неколико питања која следе, можете у најкраћем сагледати да ли је и у којој мери потребно додатно ангажовање на креирању/имплементацији/унапређењу инклузивних и/или антидискриминационих политика у вашој компанији.

### УПИТНИК:

- Да ли је забрана дискриминације регулисана у вашој компанији?  
 ДА  НЕ
- Да ли је забрана дискриминације регулисана посебним документом?  
 ДА  НЕ
- Да ли документ садржи само опште одредбе забране дискриминације?  
 ДА  НЕ
- Да ли антидискриминациона политика подразумева и посебне механизме заштите у самој компанији?  
 ДА  НЕ
- Да ли су сви запослени упознати са антидискриминационом политиком компаније?  
 ДА  НЕ
- Да ли се организују обуке у вези са појмом, облицима и начинима заштите од дискриминације?  
 ДА  НЕ



- Постоје ли доступни штампани и/или електронски материјали у вези са заштитом од дискриминације?  
 ДА                       НЕ
- Пратите ли спровођење антидискриминационих политика у вашој компанији?  
 ДА                       НЕ
- Постоји ли особа/служба која има задужење да обавља послове везане за спровођење антидискриминационе политике у вашој компанији?  
 ДА                       НЕ
- Да ли имате успостављене, односно да ли примењујете конкретне, временски ограничене мере и циљеве у области унапређења равноправности у компанији?  
 ДА                       НЕ
- Да ли примењујете инклузивне политике приликом запошљавања (кандидати за посао се не одбацују због изгледа, старосног доба, здравственог стања или било ког другог личног својства)?  
 ДА                       НЕ
- Да ли примењујете инклузивне политике у току рада (постизање родне равноправности, повећање броја жена на лидерским позицијама, запошљавање особа са инвалидитетом и сл.)?  
 ДА                       НЕ
- Да ли ваше инклузивне политике обухватају:
  - a) жене  
 ДА                       НЕ
  - b) особе са инвалидитетом  
 ДА                       НЕ

с) младе

ДА

НЕ

д) старије раднике

ДА

НЕ

е) друге групе радника (ЛГБТИ, Роми, националне мањине, мигранти, сл.)

ДА

НЕ

- Имате ли документ (акт) којим се регулише инклузивна политика у компанији?

ДА

НЕ

Уколико сте на претходном Упитнику имали **више одговора НЕ:**

Покушајте да самостално сагледате који су били највећи изазови у вашој пракси при спровођењу инклузивних и антидискриминационих политика како бисте могли да их превазиђете. Примери изазова који су могли онемогућити доследно спровођење политике равноправности на радном месту су: постојање конкретних проблема у пракси са неком од група на тржишту рада, постојање стереотипа и предрасуда, недостатак људских или материјалних ресурса, недостатак примера добре праксе из других компанија, потреба за екстерном подршком, обуке, едукације, упутства/водичи и сл.

У овом случају текст у наставку – *Корази ка унапређењу равноправности на радном месту*, у великој мери вам може бити од помоћи да креирате и почнете да спроводите антидискриминационе политике у вашој компанији.

## КОРАЦИ КА УНАПРЕЂЕЊУ РАВНОПРАВНОСТИ НА РАДНОМ МЕСТУ

Приступ који компанијама нуди подршку да развију или унапреде различите моделе интерних кодекса равноправности (антидискриминационих политика послодавца), подразумева следеће кораке:

- Одређивање једног или више лица/службе која се бави темама остваривања равноправности и решавањем конфликта;
- Сагледавање конкретног стања и прикупљање релевантних података о равноправности (број запослених разврстаних по полу и другим личним својствима по могућности, мере које се предузимају, досадашња искуства и др);
- Сагледавање будућих потреба за повећањем броја запослених и мера које се могу спроводити за интензивније запошљавање лица у већем ризику од дискриминације;
- Креирање јасног, анонимног и доступног механизма за заштиту од дискриминације;
- Организовање редовних обука о правном оквиру и механизмима заштите од дискриминације у земљи (могуће уз подршку Повереника) и код самог послодавца, које укључују како раднике тако и лица која су на руководећим положајима, односно доносиоце одлука;
- Приступање Партнерству за равноправност Повереника;
- Размена искустава са другим компанијама, подстицање друштвено одговорног пословања;
- Сагледавање примера добре праксе и могућности за креирање/унапређење антидискриминационе политике коришћењем Кодекса равноправности;
- Креирање посебног антидискриминационог документа – Кодекса равноправности прилагођеног конкретним условима у компанији;
- Редовно сагледавање стања и могућности за унапређење равноправности, креирање нових мера, подршке и сл.

Уколико сте имали **више одговора ДА**:

Чињеница је да је ваша компанија до сада већ доста радила на спровођењу инклузивних и антидискриминационих политика. Међутим, будите свесни да се ове политике увек могу унапређивати новим активностима или посебним мерама, као и да је неопходно пратити брзе промене правног оквира које узрокују нове обавезе послодавцима, у чему би вам од помоћи могли бити *Кораци ка унапређењу равноправности на радном месту* (текст који претходи).

## ОСНОВНЕ ПРОЦЕДУРЕ – СМЕРНИЦЕ ЗА РАЗВОЈ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ

За послодавце и компаније које у досадашњем раду нису развили неки од модела интерних документа, кодекса антидискриминационе политике (било као документа који се бави искључиво овим питањима или документа који уз друге теме укључује и теме равноправности) односно за оне који унапређују своје своје антидискриминационо пословање, у наставку текста дате су основне процедуре и кораци који се могу сврстати у следеће категорије:

- 1 у зависности од величине и капацитета послодавца одређивање лица, односно успостављање Тима за израду Кодекса равноправности (у даљем тексту: Тим);
- 2 обука лица, односно чланова Тима и њихово сензибилисање за питања дискриминације;
- 3 сагледавање досадашњих пракси, уочавање проблема и могућих решења за унапређење стања;
- 4 подршка ментора/Повереника;
- 5 израда Кодекса равноправности код послодавца и његово објављивање;

- 6 упознавање свих запослених са одредбама Кодекса равноправности и едукација о механизмима заштите од дискриминације;
- 7 активно учешће у мрежи компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике, размена информација, знања, научених лекција и примера добре праксе ради континуираног унапређења интерних политика.



ТИМ ЗА ИЗРАДУ  
КОДЕКСА КОД  
ПОСЛОДАВЦА

Најпожељније је да се процес израде документа одвија у оквиру Тима који формира послодавац, иако ове послове, нарочито код мањих послодаваца може да обавља и појединац.

Препоручен профил кандидата за чланство у Тиму поседује:

- основна знања или предзнања о дискриминацији и људским правима;
- мотивацију за рад у процесу израде Кодекса;
- спремност за рад у групи;
- начин комуникације у смислу обраћања другима са уважавањем, флексибилност у комуникацији, сензибилисаност и 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/пословне јединице код послодавца (уколико их има више);
- представник организованог облика удруживања запослених - синдиката (уколико постоји, односно укључивање свих репрезентативних представника синдиката код послодавца);
- други чланови, у зависности од потреба послодавца.

Процедура именовања чланова Тима:

- на основу препорученог профила кандидата и организационе шеме компаније, послодавац формално именује чланове Тима;
- међу изабраним члановима, послодавац именује вођу Тима који ће надгледати обављање послова и бити одговоран за рад Тима.



ОБУКА  
ЛИЦА/ЧЛАНОВА  
ТИМА И ЊИХОВО  
СЕНЗИБИЛИСАЊЕ  
ЗА ПИТАЊА  
ДИСКРИМИНАЦИЈЕ



Уколико се испостави да задужено лице, односно чланови Тима немају довољно знања о дискриминацији уопште, њеној противправности и штетности коју проузрокује у радном окружењу, за организацију обука, односно радионица на којима се може пружити различита потребна подршка, могуће је обратити се Поверенику.

Анализа резултата истраживања које је Повереник спровео ради сагледавања потреба послодавца у овој области, указала је на важност рада са запосленима на унапређењу њиховог разумевања равноправности и забране дискриминације. Као добру праксу, компаније су истакле потребу за спровођењем, најпре, различитих мера сензибилизације запослених, па тек онда предузимањем конкретних корака који се односе на забрану дискриминације и инклузију. У оквиру фокус група које су одржане са послодавцима, а у циљу што бољег одговора на реалне потребе пословног света, препозната је јасна потреба за прилагођеним, концизним и практичним ресурсима за едукацију и имплементацију антидискриминационих пракси.

Ради лакшег обављања послова, повећања нивоа знања и подсећања на основне појмове од значаја за реализацију антидискриминационих политика послодавца у оквиру Тима, сачињен је и Појмовник, који може пружити подршку члановима Тима, а који се налази на крају ове публикације као њен саставни део.

### **ПОЈМОВНИК – Преглед основних појмова од значаја за изразу и/или унапређење Кодекса равноправности**

У овом делу публикације дат је преглед основних појмова у области заштите од дискриминације са којима је потребно да се послодавци упознају ради лакше израде или унапређења различитих модела интерних антидискриминационих политика у компанијама, а од нарочитог је значаја за изразу Кодекса равноправности.

## Шта је дискриминација?

Начело једнакости и забране дискриминације је једно од основних начела људских права. Оно подразумева 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.

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 које се огледа у искључивању, ограничавању или давању 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.

## Лично својство као основ дискриминације

Да би неједнак третман био дискриминација, потребно је да се заснива на одређеном личном својству.

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, род, родни идентитет, сексуална оријентација, полне карактеристике, ниво прихода, 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, поред наведених, и друга 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.<sup>46</sup>

**Пример:** Према лицу се неједнако поступа само зато што има одређено држављанство, што је одређене националне припадности или етничког порекла. Није од значаја да ли лично својство заиста постоји или дискриминатор то само претпоставља.

**Пример:** Запослена не носи венчани прстен, на основу чега послодавац закључује да она није удата, што представља лично својство у односу на њен брачни статус.



### Намера за вршење дискриминације

Намера није 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 доноси, или понашање према запосленом, забрањено антидискриминационим законодавством.

<sup>46</sup> Најважнију улогу имају 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 (Француска).

**Пример:** Утврђивање одличног познавања српског језика за услов за заснивање радног односа на послу столара може да се квалификује као посредна дискриминација радника на основу држављанства.

### Непосредна дискриминација

Дискриминација се може испољити као непосредна (директна) која постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају у неповољнији положај или би могли бити стављени у неповољнији положај.

**Пример:** Послодавац објави оглас у коме је наведено да му је потребна радница за рад у ресторану, чиме директно дискриминише мушкарце који би се пријавили на оглас.

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

### Посредна дискриминација

*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.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09 и 52/2021) члану 7 одређује посредну дискриминацију ако на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла ставити, због њиховог личног својства, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

**Пример:** Послодавац не утврђује правилником о организацији послова, нити у огласима да не запошљава лица ромске националности, али их до сада није запослио иако је имао прилике јер су се јављали на оглас за посао.

**Пример:** Послодавац има стриктну политику облачења, која може искључити припаднике одређене верске групе, или може наметати већи терет женама него мушкарцима.

Посредна дискриминација може бити дозвољена када тежи остварењу неког легитимног циља, а средства за постизање тог циља су пропорционална циљу који се жели постићи. Легитимни циљеви могу бити: очување здравља, безбедност и добробит појединаца, вођење ефикасне службе, жеља за остварењем профита и сл. Пропорционалност подразумева да су средства за остварење циља примерена и нужна, односно да нема другог начина да се циљ оствари.

**Пример:** Сви кандидати који се пријаве за посао у ватрогасној служби треба да полажу бројне физичке тестове. Ово може бити посредна дискриминација због старосног доба, јер је мање вероватно да ће старији положити тестове у односу на млађе кандидате. Међутим, ватрогасна служба захтева велику физичку способност и тестирање треба да покаже да су кандидати довољно способни да обаве посао и да обезбеде правилно функционисање ватрогасне службе.



### **Облици дискриминације (који се могу појавити у области рада и запошљавања)**

- 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.

- 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.

На овај начин се спречава да особе које су указале на дискриминацију, затражиле заштиту, сведочиле или 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.

- 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 колегиници 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.

- Полно и родно узнемиравање

Посебан облик узнемиравања јесте **ПОЛНО И РОДНО УЗНЕМИРАВАЊЕ**. Оно постоји у случају сваког вербалног, невербалног или физичког нежељеног понашања које има исту последицу, односно ствара увредљиво окружење, а на основу пола или рода.

**Пример:** послодавац на интервјуу за посао непримерено коментарише изглед кандидаткиње, назива је ”Душо”, или је непримерено додирује.

- 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 било којој друштвеној групи, односно њеним припадницима. Најтежи облици говора мржње представљају кривично дело.

**Пример:** На састанку синдиката, председник пред члановима, запосленима у предузећу, говори о томе како ће се изборити да ниједан мигрант, нити избеглица не буде запослен јер су прљави, нерадници и представљају опасност по безбедност других.

- Навођење на дискриминацију

Овај облик дискриминације постоји ако се лице или група лица наводе на дискриминацију давањем упутстава како да се предузимају дискриминаторски поступци или навођењем на дискриминацију на други сличан начин. Уведен је као облик дискриминације 2021. године и посебно је значајан јер не ослобађа одговорности оног ко другоме даје инструкције или упутство да предузме дискриминаторни акт.

**Пример:** Директор предузећа забрањује кадровској служби да запошљава Роме или жене старије од 50 година, или захтева да се ангажују само младе жене.

Забрана није прекршена ако упутство, иако има негативне ефекте, није повезано са дискриминацијом.



**Пример:** Директор предузећа наложи шефу одсека да ускрати унапређење одређеном запосленом, али то није инструкција за дискриминацију ако је одбијање напредовања засновано на објективним разлозима везаним за посао, а не лично својство лица.

### 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).*

### Шта се не сматра дискриминацијом на раду

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.

Закон предвиђа да се прављење разлике, искључење или давање првенства НЕЋЕ<sup>48</sup> сматрати дискриминацијом:

1. када постоји *особеност одређеног посла* код кога лично својство лица представља стварни и *одлучујући услов обављања посла*, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана;
2. *предузимање мера заштите према појединим категоријама лица* (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други). Ове мере су детаљније појашњене у делу Афирмативне мере.

**Пример:** за посао руководиоца предузећа тражи се најмање десет година искуства и факултетска диплома Економског или Правног факултета.

**Пример:** женски пол може бити утврђен као посебан услов за заснивање радног односа за посао глумице, балерине, оперске певачице; мушки пол може бити утврђен као посебан услов за заснивање радног односа за посао чувара у установи за извршење кривичних санкција у којој су осуђеници мушког пола.

### Посебне обавезе послодаваца

- Запошљавање одређеног броја особа са инвалидитетом – види Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом;
- Обезбеђење уравнотежене заступљености полова,

<sup>48</sup> Члан 16. став 3. Закона о забрани дискриминације

предузимања одговарајућих мера и извештавање<sup>49</sup> - види Закон о родној равноправности<sup>50</sup>.



### Мобинг и дискриминација - сличности и разлике

Имајући у виду да се неретко дешава да се мобинг и дискриминација мешају, у наставку су наведене основне сличности и разлике.

Злостављање на раду (мобинг) и дискриминација на раду 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 ниже плате радницама искључиво због тога што су жене (лично својство), иако раде на истим пословима, у потпуно једнаким радним условима и са истим резултатима.

49 На обрасцима прописаним Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, „Службени гласник РС“, бр. 67/22 (обрасци 1. и 3).

50 За више информација видети: „Смернице за примену Закона о родној равноправности: извештај о остваривању родне равноправности - обавеза органа јавне власт и послодавца, синдикалних организација и политичких партија као и тела за родну равноправност на свим нивоима одлучивања“, GIZ, Београд 2023, доступно на <https://minijmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/04/Smernice-za-primenу-Zakona-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf>

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

Под злостављањем на раду, односно мобингом (енг. *mobbing*), у складу са *Законом о спречавању злостављања на раду*<sup>51</sup> подразумева се 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.<sup>52</sup>

У пракси постоји низ радњи које на први поглед могу личити на злостављање на раду али, то ипак, нису.

На пример, не сматра се 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 (забрана приступа интернету у току радног времена уколико није у циљу обављања посла);
- активности које су оправдане због заштите безбедности и

<sup>51</sup> Закон о спречавању злостављања на раду „Службени гласник РС”, број 36/10

<sup>52</sup> 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.

- 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.

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...). 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. Даље, за постојање мобинга неопходан услов је његова *последица*, док то код дискриминације на раду није случај. Сврха мобинга је стварање страха, непријатности, понижавања, 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. И коначно, код мобинга је неопходно постојање намере, док дискриминација постоји независно од намере дискриминатора.

**Пример:** Претпостављени свакодневно кажњава запосленог у предузећу јер жели да уместо њега запосли своју рођаку, тако што је запослени пребачен на ниже радно место, са мањом платом, не делегирају му се задаци који су у опису његовог радног места. Имајући у виду да овакво понашање претпостављеног није засновано на личном својству запосленог (пол, национална припадност, изглед, старост и сл.), да траје извесно време и понавља се, ради се о мобингу.

КЉУЧНЕ РАЗЛИКЕ	МОБИНГ	ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАДУ
Круг заштићених лица	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ужи круг заштићених лица</li> </ul> <p>✗ (не односи се на лица која траже запослење)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Шири круг заштићених лица</li> </ul> <p>✓ (укључује и процес запошљавања)</p>
Круг потенцијалних мобера/ дискриминатора	<ul style="list-style-type: none"> <li>послодавац са својством физичког лица,</li> <li>одговорно лице код послодавца са својством правног лица,</li> <li>запослени / група запослених код послодавца</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>свако</li> </ul> <p>(најчешће послодавац и запослени са овлашћењима да утичу на заснивање радног односа, напредовање, усавршавање)</p>
Мотив извршиоца	лични анимозитет према жртви (љутња, љубомора и сл.) или могућност остваривања економског интереса	лично својство жртве (пол, национална припадност, године, изглед...)
Понављање спорне радње	✓ <i>једна радња, независно од свог интензитета, не може да буде окарактерисана као мобинг</i>	✗ <i>може се извршити само једном радњом, није неопходно да се понавља</i>
Последица / сврха радње	<p>✓ стварање страха, непријатности, понижавања</p> <p><i>не постоји ако радње нису произвеле жељени ефекат или ако их потенцијална жртва није свесна</i></p>	✗ <i>постоји независно од тога да ли је жртва дискриминације тога свесна</i>
Намера учиниоца	✓ <i>Нужно је да постоји</i>	✗ <i>Није правно релевантна</i>
Решавање спорова	<ul style="list-style-type: none"> <li>посредовањем</li> <li>судским путем</li> <li>арбитражом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>поступак пред Повереником за заштиту равноправности</li> <li>судским путем</li> </ul>
Рокови за захтев за заштиту	6 месеци	не застарева
Врста спорова пред судом	<ul style="list-style-type: none"> <li>радни спорови</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>посебан парнични поступак према правилима прописаним ЗЗД</li> </ul>



ПРОЦЕС ИЗРАДЕ  
КОДЕКСА

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

## 1. ФАЗА АНАЛИЗЕ

- **Сагледавање досадашњих пракси, уочавање проблема и могућих решења за унапређење стања**

Ова фаза обухвата сагледавање свих чинилаца из праксе – нпр. да ли су раније имали конкретне проблеме - интерне притужбе, притужбе Поверенику или судске спорове у вези са остваривањем равноправности, да ли постоје конфликти међу запосленима везани за њихова лична својства, на који начин су раније решавани конфликти (од стране руководећег радника, комисије, радника из службе љуских ресурса и сл.), колико радника запошљавају у односу на пол, инвалидитет, младе, старије раднике и друга лица која припадају групама у већем ризику од дискриминације, односно да ли имају уравнотежен број запослених оба пола, да ли запошљавају законом предвиђен број особа са инвалидитетом и сл...

- **Заинтересоване стране - сагледавање постојећих/могућих партнерстава**

Заинтересоване стране се деле на три основне групе:

- кључни партнери унутар компаније – запослени,
- кључни партнери изван компаније – пословни партнери и друга физичка и правна лица,
- крајњи корисници (они који су директни корисници услуга или производа компаније).

Кључни партнер послодавцу су пре свега сви запослени код тог послодавца, имајући у виду да се ради о пословној политици коју реализују пре свега ти запослени.

Поред запослених, Тим треба да сачини листу других партнера коју могу да чине компаније које су већ донеле сличне Кодексе. Са овим



компанијама је потребно остварити комуникацију у циљу размене искуства у поступку доношења Кодекса и његовој примени.

Ову листу је могуће сачинити и међу постојећим или будућим пословним партнерима, али је партнере могуће потражити и међу другим лицима – нпр. предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, удружењима грађана који се баве унапређењем положаја појединих друштвених група, стручним лицима и другим лицима (директни корисници услуга или производа компаније) који немају сачињен Кодекс равноправности али могу допринети унапређењу инклузивне политике послодавца. Ови субјекти треба да допринесу бољем схватању ставова и очекивања у односу на израду Кодекса због чега представљају заинтересоване стране.

Приступањем Партнерству за равноправност компаније постају део мреже компанија које у свом пословању развијају и активно спроводе интерне политике превенције дискриминације и кршења људских права, чиме стиче могућност да размењује искуства, размењује искуства, примере добрих пракси и научених лекција.

- **Прикупљање података о потребама заинтересованих страна**

Имајући у виду да су запослени код послодавца (пре свега када се ради о већим послодавцима, са више запослених, организационих и/или пословних јединица) кључни партнери у овом процесу, Тим за израду Кодекса треба да од њих прикупи податке релевантне за израду Кодекса.

Прикупљање података се може вршити на различите начине (интервјуи и анкете-усмена, телефонска, путем интернета и сл.) у зависности од бројних фактора самог послодавца (величине, капацитета), о чему процену врши Тим у складу са начелима ефикасности и економичности.

Један од практичних метода за прикупљање података је креирање посебних, структурисаних упитника који треба да обухвате

сва она питања која се односе на искуства запослених у вези са дискриминацијом, као и на потребе и очекивања у погледу остваривања равноправности на радном месту. Питања треба формулисати на јасан и једноставан начин.

**Попуњавање упитника увек треба да буде анонимно** како би се добили тачнији и свеобухватнији подаци!

**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, годинама живота, инвалидитету, националној припадности и другим личним својствима“*

1. Да ли сте икада били дискриминисани на радном месту?  
 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

Поред запослених, Тим може, по потреби и процени чланова, да прикупи одговарајуће податке и од других партнера. Подаци који могу бити прикупљени односе се на досадашње праксе без обзира да ли се ради о позитивним или негативним примерима јер се из таквих примера може стећи специфично искуство које може допринети детаљнијем сагледавању стања.

У овој фази се могу прикупити подаци и о могућностима будуће сарадње у вези унапређења инклузивности на радном месту, и то пре свега од оних партнера који већ имају искуства у решавању конкретних проблема. Тако се, примера ради, од сарадње са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом могу прикупити подаци који се односе на социјализацију особа са инвалидитетом, могућностима за вршење разумних прилагођавања послова и/или радног места и сл.

И у овом случају је могуће користити одговарајуће упитнике, онлајн или телефонске форме, али је најпожељнија непосредна комуникација која у највећем броју случајева резултира најефикаснијом сарадњом.

**ВАЖНО:** истовремено са прикупљањем података од заинтересованих страна неопходно је сагледати и перспективу развоја самог послодавца – проширење производње, проширење круга пословних партнера, потребе за повећањем броја запослених, профили (знања и искуство) будућих радника, могућности за задовољење ових потреба и сл.

## **Анализа потреба заинтересованих страна**

Након што се прикупе подаци од свих заинтересованих страна, приступа се анализи добијених података. Поново ради ефикасности и лакшег прегледа, али у зависности од карактеристика самог послодавца, броја партнера и других чинилаца, добијени подаци се могу табеларно приказати као основне потребе заинтересованих страна, не изостављајући потребе и перспективе самог послодавца.

<b>ЗАИНТЕРЕСОВАНА СТРАНА</b>	<b>ПОТРЕБЕ</b>	<b>МОГУЋЕ АКТИВНОСТИ</b>
послодавац		
запослени		
партнери послодавца изван компаније		
корисници услуга/ производа		

Крајњи циљ спроведене анализе је дефинисање параметара Кодекса равноправности којима ће послодавац на прави начин одговорити како на своје, тако и на потребе свих заинтересованих страна.

Прикупљени подаци се користе и приликом одабира одговарајућег механизма заштите од дискриминације код самог послодавца. Овај механизам заштите може бити различит у зависности од потреба и стања код самог послодавца. Примера ради, уколико се ради о послодавцу који има више пословних јединица у различитим местима, немогуће је и супротно потреби брзог реаговања, формирати једну комисију/тело или именовати једног појединца који ће се бавити овим питањима. Са друге стране, уколико се ради о мањем послодавцу, односно оном који запошљава мањи број радника, који посао обављају на истом месту рада, ефикасно је одредити једно лице које би било задужено за решавање евентуалних сукоба.

**ВАЖНО:** код одређивања механизма заштите унутар самог послодавца неопходно је водити рачуна да то лице/лица не буду пристрасни, да не постоје раније подношене притужбе против њих, а препоручује се и да не буду лица која су у могућности да доносе одлуке које се тичу радноправног статуса запослених (руководећи кадар). Ова препорука произлази из могућности евентуалне злоупотребе положаја.

## 2. ФАЗА ИЗРАДЕ КОДЕКСА

### Избор форме документа

Поверениково истраживање о тренутном стању и процени потреба за унапређењем партнерства за равноправност са послодавцима открило је веома широк спектар форми у оквиру којих компаније прописују мере забране дискриминације, попут: Правилника о забрани дискриминације и сексуалног узнемиравања, Кодекса понашања, Плана и програма за остваривање родне равноправности, пословних кодекса базираних на принципима Глобалног договора УН-а, етичких кодекса компанија, политика људских права, политика различитости, правичности и инклузије, кућног реда и друго.

Укратко, разлике у процесу развоја антидискриминационих политика у компанијама може се поделити на:

- Интерно развијене политике: већина компанија развија политике интерно, обично кроз одељење за људске ресурсе
- Преузете политике: неке компаније, посебно оне које су део међународних групација, преузимају политике развијене на глобалном нивоу, без прилагођавања.
- Адаптиране политике: поједине компаније адаптирају глобалне политике за локални контекст.

Ово указује да највећи број компанија интегрише антидискриминационе одредбе у општије документе који се односе на људска права, етику или опште прописе о понашању запослених. Иако то може помоћи у нормализацији антидискриминационих принципа као дела свакодневне пословне културе, поставља се питање колико детаљно и специфично се могу адресирати антидискриминациона питања у оквиру ширих докумената. Такође, када је реч о компанијама које су део међународних групација, иако преузимање политика на глобалном нивоу може увести добре праксе, постоји ризик неусклађености са локалним законодавством или културним контекстом.

**ВАЖНО:** Форма није од утицаја на садржину!

Појединачни документ под називом Кодекс равноправности је препоручена форма јер се на овај начин јасно и недвосмислено исказује воља послодавца и даје јасна порука свим заинтересованим странама о деловању на остваривању равноправности, инклузивности пословне политике и друштвеној одговорности тог послодавца.

Без обзира о којој форми документа је реч, ради лакшег сагледавања, у даљем тексту као и у досадашњем, оно што је садржај ће бити навођено као Кодекс равноправности.

## **Стил документа**

При изради самог документа потребно је користити једноставан и прецизан језик.

Нема потребе за навођењем законских дефиниција, оне су већ дате законом! У Кодексу се наводи начин реализације обавеза послодаваца које проистичу из релевантних прописа.

## **Уводни део Кодекса равноправности**

У уводном делу Кодекса се наводе начела и вредности пословног понашања за које се послодавац определио.

У овом делу Кодекса се може навести изјава о изричитој опредељености послодавца за успостављање и неговање равноправности у свим аспектима пословања и према свим заинтересованим странама – како према запосленима и будућим запосленима, тако и према пословним партнерима и другим заинтересованим странама али и према широј друштвеној заједници.

Послодавац у овом делу изражава свој став да се не може толерисати дискриминација у радном окружењу, као противзаконита и негативна друштвена појава, као и да ће деловати на свим пољима на унапређивању равноправности.

У уводном делу се препоручује и навођење одредбе о родно неутралном језику. Ова одредба доприноси формирању афирмативних друштвених ставова о равноправном третману жена и мушкараца.

## ПРИМЕРИ:

### 1. Извод из “Промовисаних принципа пословања компаније Хјулит Пакард”<sup>53</sup>

„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.

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



## 2. Извод из „Промовисаних принципа пословања компаније IBM“<sup>54</sup>

### 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.“

### Садржина Кодекса равноправности

Садржина Кодекса равноправности обухвата приоритете у раду послодавца. Ови приоритети су практично сагледани у фази припреме Кодекса, прикупљањем података од свих заинтересованих страна и њиховом анализом.

Одредбама Кодекса равноправности треба да се практично дају одговори на препознате потребе свих заинтересованих страна у складу са могућностима самог послодавца. Начине задовољења исказаних потреба заинтересованих страна је, ради боље прегледности, потребно наводити појединачно, почевши од потреба и могућности самог послодавца и запослених.

Приликом обраде овог дела Кодекса у вези са потребама и могућностима самог послодавца и запослених, одредбама би требало обухватити све фазе процеса рада:

54 Више о овоме на: [https://www.ibm.com/ibm/responsibility/ibm\\_policies.html](https://www.ibm.com/ibm/responsibility/ibm_policies.html)

- процес селекције и заснивања радног односа;
- накнаде за рад, напредовање у каријери или промена места/услова рада;
- могућност обезбеђивања флексибилности у распореду радног времена, места вршења рада (од куће, онлајн и сл.), облика рада;
- коришћење породилшког одсуства, обезбеђивање чувања деце, положај након повратка са породилшког или друге врсте дужег одсуства са рада;
- начине и могућности за обезбеђивање равномерне родне заступљености и извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом;
- обуке и едукације свих запослених (укључујући руководећи кадар);
- сарадња са пословним партнерима и сарадницима;
- облике и начине комуникације са клијентима или потрошачима;
- активности у широј друштвеној заједници...

**ПРИМЕР: *Заштита од дискриминације у поступку запошљавања***

У земљама енглеског говорног подручја (САД, Канади и Великој Британији) анонимне пријаве за посао, односно пријаве без личних података и фотографија, су одавно стандард. Неколико европских земаља попут Шведске, Француске, Белгије и Швајцарске такође имају искуства са анонимним пријавама за запослење

Анонимне (деперсонализоване) пријаве за запослење не пружају апсолутну заштиту од дискриминације, али је могу сузбити у великој мери, јер су уклоњени за посао непотребни детаљи као што су раса, националност, пол и године.

Истраживање које је спровела МОР<sup>55</sup> показује да је дискриминација на највишем нивоу у тренутку доношења одлуке да ли кандидата треба позвати на разговор или не. У случају анонимних пријава ради се о једнаким 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 због личних својстава - изглед, име, пол, године живота, род или сексуално опредељење и порекло не би требало да буду релевантни у пријавама за посао.

Иде се и корак даље, па у неким компанијама интервју за посао води вештачка интелигенција. Компанија која се залаже за коришћење ове технологије је Predictive Hire, која користи „шири фонд талената и даје свима фер и једнаке шансе за успех кроз брз и лак разговор за ћаскање“. Таква платформа подразумева и да кандидат може имати већу контролу над местом и временом обављања интервјуа јер систем омогућава кандидатима да видео интервју обаве било где, било када и на било ком уређају.

Данас се развијају и нови начини за процену знања и вештина кандидата за посао. На пример, концепт завршетка игре као дела процеса регрутовања постаје све популарнији. Од кандидата се тражи да анонимно заврше слагалицу или ниво игре, чиме се добијају информације о вештинама, без потребе за идентификационим информацијама. Ово је посебно важно у традиционално мушки оријентисаним СТЕМ индустријама.

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.

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

**ВАЖНО:** Обавезан елемент овог дела Кодекса је успостављање и/или деловање интерног механизма за заштиту од дискриминације!

**ВАЖНО:** Да би комплетан поступак могао да произведе жељене последице ОБАВЕЗНО предвидети начине реализације континуираних обука о дискриминацији и механизмима заштите, али и о самом Кодексу равноправности и обавезности његове примене!

**ВАЖНО:** У Кодекс треба унети позитивне (афирмативне) мере, описане у *Појмовнику*, којима се делује на унапређење положаја друштвено осетљивих група, без обзира да ли се ради о могућностима за запошљавање и интегрисање у радну средину код послодавца, о активностима са партнерима или у широј друштвеној заједници.<sup>56</sup>

У наставку наводити начине задовољења потреба и унапређења стања, начин и облике сарадње према осталим заинтересованим странама: партнери послодавца изван компаније, друга правна и физичка лица и корисници услуга/производа (како је наведено и у ранијим поглављима).

У делу Кодекса у коме се обрађује задовољење потреба и унапређења сарадње са партнерима ван послодавца, као и другим партнерима, потребно је посебно обрадити:

- унапређење начина и облика сарадње,
- размену информација и примера добре праксе,
- различите заједничке активности,
- начине унапређења комуникације са корисницима/потрошачима,
- учествовање у активностима у широј друштвеној заједници,
- сарадњу са државним органима и локалном самоуправом...

---

<sup>56</sup> Примери афирмативних мера код послодавца дати су у Моделу Кодекса равноправности у прилогу ове публикације.

У зависности од величине и капацитета самог послодавца, у Кодекс је могуће унети и одредбе које се односе на принципе понашања и односе са међународним организацијама и асоцијацијама, као и регионалну сарадњу.

### **Важење Кодекса**

У самом Кодексу равноправности је могуће, али и препоручљиво навести да се он примењује од дана доношења и то на све активности и поступке који се реализују у оквиру обављања различитих пословних процеса послодавца, као и да се принципи деловања примењују према свим заинтересованим странама – запосленима, пословним партнерима, другим правним и физичким лицима и корисницима услуга, односно потрошачима.

Модел Кодекса равноправности, односно предлог његовог изгледа и садржине, дат је у прилогу ове публикације!

## **3. ОБЈАВЉИВАЊЕ КОДЕКСА**

Након сачињавања и доношења Кодекса равноправности од стране надлежног органа/лица, потребно је предузети мере да се он публикује у различитим форматима како би сви запослени али и друге заинтересоване стране биле упознате са његовим постојањем и одредбама, али и како би се утицало на подизање нивоа свести о садржини и прокламованим принципима Кодекса.

У неким случајевима, у зависности од могућности самог послодавца Тим за израду Кодекса може да дефинише и посебне комуникационе политике за његову промоцију, која подразумева производњу комуникационих материјала (летке, плакате, брошуре...), покретање већих кампања, интернет или интранет стране и сл.

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.

IV



КОНТИНУИТЕТ  
У ПРИМЕНИ  
ИНКЛУЗИВНИХ  
РАДНИХ ПОЛИТИКА

Усвајањем или унапређењем Кодекса равноправности код послодавца не завршава се посао када је реч о спровођењу интерних политика превенције дискриминације и кршења људских права у области рада и запошљавања.

Наш заједнички циљ мора бити инклузивно тржиште рада и инклузиван процес запошљавања где начело једнаких шанси и принцип равноправности важе без изузетка и без обзира на пол или род запосленог, његов брачни или породични статус, сексуалну оријентацију, године живота, боју коже, националну припадност или неку другу личну карактеристику. Лична својства запослених морају да буду посматрана као приватна ствар која нема утицаја на радни учинак, а стицање профита не сме бити алиби за противуставно и незаконито понашање било ког послодаваца.

Како бисмо постигли овај циљ, морамо осигурати континуитет и стални напредак у примени инклузивних радних политика.

Изузетно је значајно што и сами послодавци препознају потребу за континуираним унапређењем знања и пракси у области антидискриминације, као и за практичном подршком у имплементацији антидискриминационих мера, што је показало истраживање Повереника. Између осталог, као очекивања компанија од даље сарадње са овом институцијом, издваја се неколико кључних тема:

- Стручна подршка и експертиза: компаније очекују стручну помоћ у тумачењу и примени антидискриминационих прописа, као и у развоју интерних политика. Као посебну област, компаније наводе и подршку у хитним ситуацијама;
- Практична примена: постоји јасна потреба за подршком у превођењу теоријских концепата у практичне мере које се могу имплементирати у свакодневном пословању;
- Размена искустава и најбољих пракси: компаније су заинтересоване за учење из примера добре праксе других организација;

- Континуирано информисање: очекује се редовно ажурирање о новинама у области антидискриминације и релевантним законским променама;
- Прилагођена подршка: неке компаније истичу потребу за подршком која је прилагођена њиховој специфичној индустрији или величини организације.

Један од препоручених корака кроз потписивање *Партнерства за равноправност са Повереником*, подразумева активно учешће компаније у мрежи компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике, размена информација, знања, научених лекција и примера добре праксе ради побољшања и континуираног унапређења интерних политика.

Компанијама се посебно саветује да кроз неговање међусобне сарадње са другим привредним субјектима стекну нове перспективе и унапреде диверзитет, да допринесу изградњи инклузивнијих пословних заједница и послуже као инспирација за друге компаније.

Такође, одржане фокус групе са послодавцима су указале на занимљив механизам унапређења унутрашњег правног оквира код мањих компанија - усвајање политика и стандарда кроз ланац снабдевања. Ово илуструје важну улогу коју веће компаније могу имати у промовисању антидискриминационих пракси међу својим добављачима и пословним партнерима.

Као пример добре праксе може послужити и Мрежа #Zalzbeglice коју је оформила Канцеларија Агенције УН за избеглице (UNHCR) у Србији, кроз коју компаније и привредне асоцијације имају прилику да подрже избеглице кроз запошљавање, стажирање, тренинге и едукације и друге активности.

Даље, сарадња са различитим професионалним удружењима, попут Удружења предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом доприноси потенцијалном регрутовању кадрова и потпунијој радној и социјалној интеграцији радника са инвалидитетом, као исказивање друштвено одговорног



пословања и пружање подршке овим предузећима куповином производа, односно набавком услуга које носе ознаку ФЕР производ.

Сарадња са Удружењем пословних жена Србије подстиче унапређење родне равноправности, разбијање предрасуда и побољшање пословне климе.

Сарадња са наведеним или другим сличним удружењима, као и подстицање умрежавања на локалном, регионалном и међународном нивоу, повезивање са социјалним предузећима и сличне активности, исказују посвећеност ка друштвеној одговорности, равноправности и инклузији.

У свакој од фаза израде Кодекса равноправности, као и у примени инклузивних радних политика, послодавац се може за подршку обратити Поверенику за заштиту равноправности

**ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ**

Булевар краља Александра бр. 84, 11000 Београд

тел: 011 243 64 64

[www. ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

e-mail: [poverenik@ravnopravnost.gov.rs](mailto: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 Гослодавац) доноси овај:*

## **КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ**

### **1. Принципи деловања**

У пуном уверењу да деловање на унапређењу равноправности у свим аспектима пословања доприноси препознавању и развоју талената сваког појединца, колектива и заједнице, \_\_\_\_\_ (послодавац) се опредељује за успостављање и неговање инклузивности у свим аспектима пословања, уз пружање пуне подршке разноликости радне снаге и менаџмента, партнера и крајњих корисника.

Сматрамо да спој различитих искустава и приступа, обезбеђивање добробити запослених и разумна употреба технологије, покрећу инвентивност и иновативност. Овакав начин деловања нам омогућава да ширимо знања, капацитете и приступе тржишту, разумемо и одговоримо на потребе клијената различитих карактеристика и будемо пример одговорности према заједници и околини.

Наше пословање се заснива на начелима:

- поштовања људских права;
- толеранције и забране дискриминације;
- родне равноправности;
- поштовања достојанства и интегритета;
- уважавања различитости;
- друштвене одговорности.

Сви појмови употребљени у овом документу у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе, као и обрнуто.

## 2. Механизми деловања

Одредбе овог Кодекса се примењују у свим аспектима рада и пословања \_\_\_\_\_ (послодавца), према:

- запосленима: приликом запошљавања, остваривања права по основу рада, напредовања, бриге о добробити запосленог и чланова његове породице, као и бившим запосленима;
- пословним партнерима, сарадницима и другим правним и физичким лицима;
- клијентима, корисницима услуга, потрошачима, купцима производа, односно крајњим корисницима;
- широј друштвеној заједници.

### *Механизми деловања према запосленима*

Уважавајући стање и кретања на тржишту рада, предузимамо различите мере у циљу обезбеђења и развоја партнерских односа са запосленима, задржавања радника и пуног развоја њихових капацитета као предуслова развоја \_\_\_\_\_ (послодавац), поштујући обостране интересе.

У сваком случају реализације потребе за запошљавањем нових радника, нећемо се руководити стереотипима и предрасудама, запошљаваћемо нове раднике искључиво у односу на њихова знања и искуства, елиминишући лична својства која нису у корелацији са нашим потребама (године живота, физички изглед, национална припадност, пол и др.)

Да бисмо остварили разноликост на радном месту, предузимаћемо мере да обезбедимо родну равноправност, односно да успоставимо родни баланс у погледу равномерног запошљавања мушкараца и жена, као и сразмерну укљученост особа са инвалидитетом у све процесе рада.

Могуће је увести и мере за подстицање запошљавања других група лица, попут: младих без искуства организовањем одговарајуће праксе или менторства; миграната или избеглица уз организацију учења језика и информисања о правима која могу да остваре; Рома или припадника других националних мањина које су заступљене на територији на којој послодавац делује; лица различите сексуалне оријентације или родног идентитета што доприноси разбијању стереотипа; бивше осуђених лица ради њихове радне интеграције и сл.

Ради остваривања равноправности на радном месту свих запослених, подстицања колегијалних односа и међусобног уважавања, као и превенције евентуалних сукоба, сви запослени, укључујући менаџмент, односно све руководиоце, ће бити редовно и континуирано обухваћени различитим адекватним обукама.

Адекватне обуке подразумевају: унапређивање знања о дискриминацији, њеним облицима и областима у којима се манифестује, разбијање стереотипа и предрасуда према друштвеним групама које су у већем ризику од дискриминације, отворени приступ према различитости потреба и начину њиховог задовољења, разумевање и подржавање подстицајних мера, превенција сукоба и начини њиховог решавања као и друге едукације у складу са уоченим потребама.

Стечена знања и принципи деловања се примењују доследно према свим запосленима, нарочито приликом:

- одређивања једнаких зарада, накнада и других давања по основу рада, за рад исте вредности;
- распоређивања на одговарајућа радна места, у складу са потребама и могућностима послодавца истовремено поштујући оправдане ставове запосленог;
- предузимања мера и активности разумног прилагођавања радних места и/или послова;
- усклађивања приватних и професионалних обавеза;

- праведног и правичног напредовања запослених у складу са знањима, искуством и потенцијалном, не онемогућавајући напредовање због оправданог одсуства или личних ставова руководећих радника;
- приликом напредовања запослених примењивати објективне критеријуме, избегавајући стварање родног јаза у зарадама и хијерархијској структури;
- објективне, недискриминаторне процене радног учинка, ценећи искључиво капацитете и допринос запослених;
- бриге о добробити запосленог, чланова уже породице запосленог, као и бивших запослених, односно лица која су у пензију отишла из \_\_\_\_\_ (послодавца).

Како би се обезбедило деловање у складу са начелима овог Кодекса, уводе се одговарајуће мере које ће допринети обезбеђивању равноправности запослених<sup>57</sup>.

ПРИМЕРИ мера које се могу увести:

1. флексибилно радно време, прерасподела радног времена, промене места рада у односу на пребивалиште запослених, рад са непуним радним временом, рад од куће и сл;
2. обезбеђивање дневног боравка за предшколску децу запослених родитеља, адаптација простора и обезбеђивање заједничких просторија за одмор и рекреацију;
3. обезбеђивање превоза радника са и на посао, редовних систематских прегледа као превенција болести, допунско здравствено осигурање, финансијска или друга подршка у случају болести члана уже породице и сл.

Као интерни, лако доступан механизам за заштиту од дискриминације, формираћемо Комисију за заштиту од дискриминације<sup>58</sup>. Ова Комисија треба да делује двојачо:

<sup>57</sup> Ове мере могу бити разрађене посебним актом.

<sup>58</sup> Комисија се предлаже због објективности поступања, код мањих послодавца је довољно једно лице.

превентивно и заштитно, кроз приступачне и једноставне видове комуникације. Чланови Комисије и њени задаци ће бити утврђени посебним актом, који ће бити доступан свим запосленима.

*Механизми деловања према пословним партнерима, сарадницима и корисницима*

Ради унапређења сарадње са пословним партнерима \_\_\_\_\_ (послодавац) успоставићемо редовне линије комуникације кроз које ће са пословним партнерима размењивати релевантне информације о делатности, производима, активностима које се предузимају, као и о доношењу овог кодекса, као интерних правила и пословној политици која почива на принципима поштовања људских права.

Ради проширења круга сарадника успоставићемо сарадњу са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом кроз коју ће, кад је то могуће, вршити набавку производа и услуга ових предузећа, реализовати обуке, едукације и друге мере којима би се подстакло интензивније укључивање особа са инвалидитетом у радне процесе, консултовати у вези са активностима за разумно прилагођавање и др<sup>59</sup>.

Сарадњу и контакте ћемо успоставити и са другим привредним субјектима, удружењима грађана, органима јавне власти, локалном самоуправом, потрошачима и другим субјектима са циљем успостављања односа међусобног поверења, флексибилности у пружању услуга, подстицања иновативности, креативности и ефикасности, као и промоције начела на којима почива овај Кодекс.

Један од алата за реализацију ових активности, јесте *Партнерство за равноправност*, којем приступамо, уз остваривање сарадње са Повереником за заштиту равноправности и по другим питањима.

---

59 Овде су наведени само неки примери, могу се навести и друге активности.



Исте принципе понашања поштоваћемо и у односима са другим домаћим или међународним удружењима и асоцијацијама, као и при остваривању регионалне сарадње.

Ради обезбеђивања интереса корисника/потрошача отворићемо интернет линију и одредити радника који ће у најкраћем временском периоду одговарати на достављене упите<sup>60</sup>.

У пружању услуга ћемо примењивати принцип флексибилности, како би уважили различите потребе клијената и корисника услуга.

Представнике корисника/потрошача ћемо укључивати у поједине друштвено корисне активности које предузимамо у заједници.

У својој заједници (општини, граду) предузимаћемо активности којима ћемо доказивати опредељеност основним принципима овог Кодекса.

ПРИМЕРИ: учешће у пошумљавању одређених подручја, обезбеђивање стипендија за материјално угрожене ученике, подршка школама, факултетима, удружењима грађана и сл.

### **3. Завршне одредбе**

За непосредно упознавање запослених са одредбама овог кодекса задужени су руководећи радници, који ће у најкраћем року организовати састанке свих радника у својим организационим јединицама.

Кодекс ће у сваком моменту бити доступан свим запосленим преко интернет/интранет странице, као и у штампаној форми у служби за људске ресурсе. Служба за људске ресурсе је задужена да са овим Кодексом упознаје све новозапослене раднике приликом заснивања радног односа.

\_\_\_\_\_ (послодавац) ће са одредбама овог кодекса упознати и своје пословне партнере и друга заинтересована лица.

<sup>60</sup> Такође, наведени су само поједини примери.

За праћење примене овог кодекса именује се \_\_\_\_\_ (могуће да примену прати и Комисија за заштиту од дискриминације, у складу са проценом самог послодавца)<sup>61</sup>.

Кодекс ступа на снагу даном доношења.

*Место и датум усвајања Кодекса*

---

*Потпис одговорне особе*

---

---

<sup>61</sup> Лице може бити задужено и посебним актом, односно Комисија може бити задужена актом именована.



