

На основу Правилника о стицању истраживачких и научних звања („Сл. гласник РС“ бр. 159/2020, 14/2023) – Прилог 3. — Врста и квантификација индивидуалних научноистраживачких резултата – Друштвене науке: креирања и анализа ефеката јавних политика, Научно веће Института за упоредно право, на седници од 21.12.2023. године, донело је

ОДЛУКУ

ПРИХВАТА СЕ документ Милана Антонијевића и Александра Михајловића: „Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији“ као студија и анализа јавне политике (M123).

Образложење

Александар Михајловић, истраживач сарадник Института за упоредно право, коаутор је документа „Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији“. Именовани је поднео Научном већу молбу да наведени документ буде прихваћен као студија и анализа јавне политике (M123), у складу са Правилником о стицању истраживачких и научних звања — Прилог 3. — Врста и квантификација индивидуалних научноистраживачких резултата — Друштвене науке: креирања и анализа ефеката јавних политика.

На основу наведеног, донета је Одлука као у диспозитиву.


ПРЕДСЕДНИЦА НАУЧНОГ ВЕЋА
Jelena Kostić
Др Јелена Костић



ВОДИЧ

ЗА ПРИМЕНУ ДОМАЋИХ
АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ
ПРОПИСА У ЦИЉУ УНАПРЕЂЕЊА
ПОЛОЖАЈА ЛГБТИ ОСОБА
НА ТРЖИШТУ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

ВОДИЧ ЗА ПРИМЕНУ
ДОМАЋИХ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ
ПРОПИСА У ЦИЉУ УНАПРЕЂЕЊА
ПОЛОЖАЈА ЛГБТИ ОСОБА
НА ТРЖИШТУ РАДА
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији

Издавач:

Повереник за заштиту равноправности
Чивнинг друштво Србије

За издавача:

Бранкица Јанковић,
повереница за заштиту равноправности

Аутори:

Милан Антонијевић
Александар Михајловић

Рецензенткиња:

проф. др Зорица Мршевић

Дизајн:

Ивана Зорановић

Припрема и штампа:

Досије студио, Београд

Тираж:

500 комада

ISBN 978-86-88851-54-1

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
316.485.6:316.647.82-055.3(497.11)
316.662.2-055.2(497.11)

АНТОНИЈЕВИЋ, Милан, 1975- Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у републици Србији / [аутори Милан Антонијевић, Александар Михајловић]. – Београд : Повереник за заштиту равноправности : Чивнинг друштво Србије, 2023 (Београд : Досије студио). – 108 стр. : илустр. ; 24 cm

Подаци о ауторима преузети из колофона. – Тираж 500. – Стр. 103- : 103 Рецензија за књигу "Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији" / Зорица Мршевић. – Напомене и библиографске референце уз текст. – Библиографија: стр. 99-102.
ISBN 978-86-88851-54-1 (ПЗР)

1. Михајловић, Александар, 1991- [аутор]

а) Сексуалне мањине -- Друштвени положај -- Србија б) Сексуалне мањине -- Дискриминација -- Спречавање -- Србија

COBISS.SR-ID 110286857

Садржај

Предговор.....	7
Реч поверенице за заштиту равноправности Републике Србије.....	11
О Чивнинг стипендији.....	13
I Основни појмови.....	15
Шта је дискриминација?.....	15
Шта су лична својства?	15
Ко може да буде дискриминатор?	16
Ко може да буде дискриминисан?	16
Дискриминација по основу сексуалне оријентације, пола, рода и родног идентитета	16
Дискриминација у области рада и запошљавања	17
Ко ужива заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања?	17
Облици дискриминације	18
Шта се не сматра дискриминацијом у области рада и запошљавања?.....	23
II Јавне политике у Републици Србији и унапређење положаја друштвених група које су у већем ризику од дискриминације	25
III Преглед домаћих антидискриминационих прописа у области рада и запошљавања	29
Устав Републике Србије.....	29
Закон о забрани дискриминације.....	31
Закон о раду	35
Закон о родној равноправности.....	36
Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом	47
Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.....	49
Закон о заштити права и слобода националних мањина	52
Остали законски текстови који садрже антидискриминационе одредбе у области рада и запошљавања.....	53



IV	Злостављање на раду – мобинг	59
	Појам злостављања на раду (мобинга).....	59
	Права и обавезе послодавца и запосленог	61
	Заштита од злостављања на раду.....	62
	Разликовање дискриминације од злостављања на раду	65
V	Заштита од дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности.....	67
	Мандат и надлежност Повереника за заштиту равноправности.....	67
	Подношење притужбе и поступање Повереника за заштиту равноправности.....	69
	Мишљења и препоруке Повереника за заштиту равноправности.....	70
	Судска заштита од дискриминације и посебна правила грађанског судског поступка предвиђена Законом о забрани дискриминације.....	71
VI	ПРИЛОЗИ	73
	Примери компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике.....	73
	„КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ” – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији.....	80
	МОДЕЛ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ	87
	ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА НА ОСНОВУ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ И РОДНОГ ИДЕНТИТЕТА – примери из праксе Повереника за заштиту равноправности	90
	ПРИТУЖБА.....	95
	ЛИТЕРАТУРА.....	99
	Документи јавних политика:.....	99
	Закони и подзаконски акти:.....	100
	Извештаји, друге публикације и Интернет извори:.....	101
	Рецензија за књигу.....	103
	Биографије аутора	107

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



Предговор

Публикација *„Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији“* настала је као део реализације пројекта *„Empowering the LGBTI workforce in the Serbian labour market“*, који је реализован уз подршку Британске амбасаде у Републици Србији, Фонда алумниста Чивнинг стипендије и Повереника за заштиту равноправности.

Водич се састоји од шест целина. У *првом делу* су објашњени појмови дискриминације, личних својстава, ко може бити дискриминатор, а ко жртва ове негативне друштвене појаве, као и која лица уживају заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања. Посебно су обрађене теме дискриминације по основу сексуалне оријентације, пола, рода и родног идентитета, као и манифестација дискриминације у области рада и запошљавања. Пред читаоцима је и детаљан приказ свих облика дискриминације који су препознати Законом о забрани дискриминације, уз одговарајуће пратеће примере, како би се омогућило њихово једноставније разумевање и разликовање. Такође, наведено је и када се одређене праксе и понашања прављења разлике, искључења или давања првенства неће сматрати дискриминацијом. У *другом делу* је детаљан приказ тренутно важећих докумената јавних политика у Републици Србији који су од значаја за унапређење положаја друштвених група које су у већем ризику од дискриминације, укључујући и ЛГБТИ популацију. У *трећем делу* су приказани домаћи антидискриминациони прописи, полазећи од Устава Републике Србије до сета антидискриминационих закона. У *четвртном делу* је обрађена тема злостављања на раду – мобинга, у циљу прављења

разлике између тог института и дискриминације у области рада и запошљавања. Иако ове две негативне друштвене појаве у суштини доводе до истих или сличних ефеката, оне се међусобно разликују, на шта је посебно указано. *Петти део* је посвећен заштити од дискриминације пред независном институцијом Повереника за заштиту равноправности, као независног, самосталног и специјализованог државног органа основаног у складу са Законом о забрани дискриминације. *Шести део* је посвећен прилозима који се односе на: компаније које у свом раду примењују инклузивне радне политике; „Кодекс равноправности” – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији као и модел „Кодекса равноправности”; примере из праксе Повереника за заштиту равноправности у поступању по притужбама због дискриминације у области рада и запошљавања на основу сексуалне оријентације и родног идентитета; модел притужбе која се може поднети Поверенику за заштиту равноправности.

Методолошки оквир припреме овог Водича чине нормативни или правно-догматски метод, који се ослања на анализу позитивно-правних антидискриминационих прописа у Републици Србији, као и студија случаја (*case study*) праксе Повереника за заштиту равноправности.

На основу заједнички утврђеног плана рада, структуре и методологије, аутори су написали следеће делове:

- ▶ Милан Антонијевић – *Основни појмови и Застављање на раду – мобил.*
- ▶ Александар Михајловић – *Јавне политике у Републици Србији и унапређење положаја друштвених група које су у већем ризику од дискриминације, Преглед домаћих антидискриминационих прописа у области рада и запошљавања и Заштита од дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности.*
- ▶ Последњи део Водича који садржи прилоге настао је као резултат заједничког рада аутора са партнерским организацијама. Компаније РwС Србија, Хемофарм – СТАДА група и Philip Morris Operations су дале своје приказе и виђење значаја инклузивних радних политика које оне примењују у својим радним окружењима, те им се аутори срдечно захваљују на исказаном интересовању да учествују у припреми ове публикације. Примери из праксе Повереника за заштиту равноправности припремљени су и уступљени од стране стручне службе Повереника за заштиту равноправности. Аутори такође изражавају захвалност тиму ове институције који је несебично пружао корисне савете приликом припреме ове публикације. „Кодекс равноправности” – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца

у Србији и модел „Кодекса равноправности” су такође уступљени од стране институције Повереника за заштиту равноправности. Модел притужбе је доступан и на веб презентацији¹ Повереника за заштиту равноправности, укључујући и формуларе на језицима припадника националних мањина.

Аутори верују да ће овај Водич бити користан за послодавце који послују у Републици Србији приликом припреме интерних аката којима се уређује и подстиче инклузивно радно окружење, као и ЛГБТИ особама и свим другим лицима која траже запослење или су већ радно ангажовани, а имају одређене дилеме у погледу остваривања својих Уставом и законима гарантованих права у области рада и запошљавања.

Аутори
Београд, јануар, 2023. године

1
Образац притужбе за покретање поступка заштите од дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности – <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>





Реч поверенице за заштиту равноправности Републике Србије

Уважене читатељке и читаоци,

Пред вама је *„Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији“*, намењен првенствено припадницима ЛГБТИ заједнице, али и њиховим сарадницима, колегама, послодавцима. Водич смо припремили како бисмо појаснили сложени феномен дискриминације и дали преглед свих расположивих механизма заштите, са жељом да запослене охрабriamo да траже заштиту када имају сумњу да су им права из радног односа угрожена, да послодавац или колеге према њима различито поступају због неког личног својства, али и да успоставимо контакт и добру везу са послодавцима, информисемо их о штетним последицама које дискриминација може произвести у радним односима и подсетимо да је такво понашање недопустиво и законом забрањено.

Због неједнаког третмана у области рада и запошљавања, у досадашњем раду Поверенику се обратило убедљиво највише грађана и грађанки који су тражили заштиту у различитим фазама – од конкурса, приликом селекције кандидата, до евалуације учинка рада, развоја каријере и могућности за напредовање у радном окружењу. Ова област друштвеног живота веома је важна јер представља основ зараде и егзистенције, те тако утиче на све аспекте живота појединца.

Штетне последице дискриминације у радном окружењу су бројне – она доводи до пада ефикасности и продук-

тивности запослених, изазива демотивисаност, подрива међуљудске односе, изазива и подстиче сукобе и негативну атмосферу, неретко угрожава и углед саме компаније. Поред тога, услед још увек присутне стигме и предрасуда према ЛГБТИ особама, већи број припадника ове мањинске заједнице не открива свој прави идентитет због могућег изругивања, подсмеха, страха од губитка посла, што може довести до додатног стреса, а тиме и смањеног радног учинка.

Повереник већ годинама у континуитету, кроз редовне и посебне извештаје, упућивањем иницијатива и препорука мера за остваривање равноправности, спровођењем истраживања, обука и бројних других активности из делокруга своје надлежности, указује на потребу за унапређењем стања у овој области кроз мултисекторски приступ, уз активан и пун допринос свих кључних актера. Подстицајно радно окружење у којем се уважава различитост доприноси бољим резултатима рада сваког запосленог, а поштовање права на равноправност је управо тамо где постоји интеракција и повезаност међу људима.

Зато је наш заједнички циљ 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.

Посебно охрабрује да је све већи број компанија које у свом пословању развијају и активно спроводе интерне политике превенције дискриминације и кршења људских права, и на тај начин подстичу стварање позитивног окружења како би се ЛГБТИ особе осећале безбедно, слободно и достојанствено на радном месту. На поједине примере позитивне праксе смо указали у овом Водичу, уз жељу да они постану уобичајени део пословне културе, како би сви наши грађани и грађанке имали подједнаке шансе да развију своје потенцијале и да равноправно, активно и продуктивно учествују у свим сегментима друштвеног живота, дајући пун допринос развоју друштва.



Бранкица Јанковић
Повереница за заштити равноправности

О Чивнинг стипендији



CHEVENING

Чивнинг стипендија (Chevening Scholarship) се додељује од 1983. године под окриљем Министарства за спољне послове, развој и Комонвелт Уједињеног Краљевства. Намењена је студентима и студенткињама широм света који су у свом претходном раду исказали потенцијал да постану будући лидери, доносиоци одлука и покретачи промена. Добитници стипендије имају привилегију да студирају једногодишње мастер програме на неком од универзитета широм Уједињеног Краљевства по сопственом избору. Чивнинг је много више од студија, јер програм пружа јединствену прилику да стипендисти упознају британску културу, да живе и студирају у мултикултуралном окружењу, и да буду својеврсни амбасадори држава из којих долазе.

Циљ Чивнинг програма је да стипендисти стечена знања и искуства након студија и живота у Уједињеном Краљевству примене у својим матичним државама, због чега и постоји Фонд алумниста Чивнинг стипендије (The Chevening Alumni Programme Fund). Овај Фонд пружа подршку реализацији одређених пројектних идеја у матичним државама стипендиста.

Публикација *„Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на ширжишту рада у Републици Србији“* настала је као део реализације пројекта *„Empowering the LGBTI workforce in the Serbian labour market“*, који је реализован уз подршку овог Фонда, Британске амба-

саде у Републици Србији, и Повереника за заштиту равноправности као партнерске институције.

Поред Чивнинг стипендије, доступне су и стипендије за професионално усавршавање (Chevening Fellowships), које нуде обуку, професионални развој и друге могућности за појединце да проведу време у Британији истражујући теме које су релевантне за њихове професионалне интересе, као и за међународне стратешке приоритете Уједињеног Краљевства.

За више детаља о Чивнинг програму посетити веб презентацију: <https://www.chevening.org/>



I Основни појмови

Шта је дискриминација?

Дискриминација и дискриминаџорско постојање означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на одређеном **личном својству**.² Једноставније можемо рећи да је **дискриминација једнако постојање према неједнакима или неједнако постојање према једнакима**.

Шта су лична својства?

Лична својства јесу **основи дискриминације**. Закон о забрани дискриминације препознаје тзв. **отворену листу** личних својстава, и предвиђа забрану дискриминације како по основу **сексуалне оријентације, рода, родној идентитетa, пола, полних карактеристика**, тако и по основу расе, боје коже, предака, држављанства, националне припадности или етничког порекла, језика, верских или политичких убеђења, нивоа прихода, имовног стања, рођења, генетских особености, здравственог стања, инвалидитета, брачног и породичног статуса, осуђиваности, старосног доба, изгледа, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама и **других стварних, односно прећештавених личних својстава**.³

2 Закон о забрани дискриминације („Сл. Гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021) чл. 2 ст. 1 тач. 1 (у даљем тексту: ЗЗД)

3 Ibid.

Ко може да буде дискриминатор?

Улози дискриминатора може бити свако, и физичко и правно лице, на пример: компанија, основна и средња школа, професор, докторка, таксиста, јединица локалне самоуправе, стоматолог, фризерка, итд.

Ко може да буде дискриминисан?

Жртва дискриминације може бити свако, и физичко и правно лице, на пример: лице на стручном усавршавању и оспособљавању без заснивања радног односа, волонтер, запослена, новинарка, адвокатица, удружење, компанија, кувар, васпитачица, итд.

Дискриминација по основу сексуалне оријентације, пола, рода и родног идентитета

Закон о забрани дискриминације⁴ прописује да је **сексуална оријентација приватна ствар** и да **нико не може бити позван да се јавно изјасни** о својој сексуалној оријентацији. С друге стране, **свако има право да се изјасни** о својој сексуалној оријентацији, а дискриминаторско поступање због таквог изјашњавања је **забрањено**.

У контексту пола, рода и родног идентитета, Закон о забрани дискриминације предвиђа:

- ▶ Дискриминација постоји ако се поступа **противно начелу родне равноправности**, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, **економском**, културном и другом аспект јавног, професионалног, приватног и породичног живота;
- ▶ Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол, односно род и родни идентитет или због промене пола, односно прилагођавања пола родном идентитету, као и због трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, односно род и родни идентитет, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања

4 33Д чл. 21

који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.⁵

У области рада и запошљавања то практично значи да послодавац или неко од запослених не сме да постави питање нечијег изјашњавања о његовој/њеној сексуалној оријентацији, на пример током интервјуа за посао или током радног састанка. Уколико се лице које тражи посао или запослени добровољно изјасне о својој сексуалној оријентацији, они не смеју да буду дискриминисани, тј. да буду доведени у неповољнији положај у односу на друга лица због свог личног својства.

Дискриминација у области рада и запошљавања

Забрана дискриминације по основу **сексуалне оријентације, рога, родној идентитетима, пола, полних карактеристика** и других личних својстава у области рада и запошљавања, односи се на гаранцију несметаног остваривања следећих права:

1. права на рад;
2. права на слободан избор запослења;
3. права на напредовање у служби;
4. права на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију;
5. права на једнаку накнаду за рад једнаке вредности;
6. права на правичне и задовољавајуће услове рада;
7. права на одмор;
8. права на образовање и ступање у синдикат;
9. права на заштиту од незапослености.

Ко ужива заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања?

Право на заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања уживају:

1. лице у радном односу;
2. лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору;
3. лице на допунском раду;

5
ЗЗД чл. 20

4. лице које обавља јавну функцију;
5. припадник војске;
6. лице које тражи посао;
7. студент и ученик на пракси;
8. лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа;
9. волонтер;
10. свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Облици дискриминације⁶

Непосредна и посредна дискриминација

Непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог *личној својства у истој или сличној ситуацији*, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.⁷ То је случај када се *према једнаким околностима неједнако*.



Примери:

- а) Запослени/а бива премештен/а на ниже радно место јер се у компанији у којој ради изјаснио/ла да је припадник/ца ЛГБТИ популације;
- б) Током интервјуа за посао послодавац поставља питања о сексуалној оријентацији и породичним приликама кандидата/киње, и лице не буде примљено на посао јер на основу разговора послодавац сазна де је реч о припаднику/ци ЛГБТИ популације, иако је то лице испунило све тражене услове за обављање конкретног посла за који је расписан конкурс за пријем у радни однос.

Посредна дискриминација постоји ако *наизглед неутрална* одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла ставити, због њиховог *личној својства*, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оп-

⁶ У Водичу су наведени облици дискриминације у складу са ЗЗД чл. 5–13

⁷ ЗЗД чл. 6

равдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.⁸ То је случај када се *према неједнакима њосиуја једнако*.



Примери:

- а) Због успешног завршетка пословне године, послодавац донесе одлуку да организује „породични викенд“, и да о трошку компаније одведе своје запослене на продужени викенд у неку од бања у Србији, при чему предвиди да право да иду на путовање имају само запослени који су у браку и имају децу;
- б) Запослени који је геј и већ пет година живи у трајној заједници живота са својим партнером није могао да обезбеди да његов партнер остварује права из обавезног здравственог осигурања, јер није могао да испуни услов подношења доказа о постојању истополне заједнице у којој живи. Остали запослени који живе у разнополним брачним или ванбрачним везама су имали могућност да њихови брачни или ванбрачни партнери остваре права из обавезног здравственог осигурања уколико нису били осигурани по неком другом основу.

Остали облици дискриминације предвиђени Законом о забрани дискриминације

Закон о забрани дискриминације поред два основна облика, непосредне и посредне, познаје и друге облике дискриминације. У циљу њиховог једноставнијег препознавања, у наставку ће бити представљени и други облици дискриминације уз навођење примера у области рада и запошљавања.

1. **Повреда начела једнаких њрава и обавеза** постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, осим ако је то оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.⁹



Пример: Послодавац само од запосленог који је припадник/ца ЛГБТИ популације захтева да не користи заједничку кухињу на спрату коју сви запослени деле, јер сматра да припадници ЛГБТИ популације могу да доведу до ширења одређених заразних болести.

8 33Д чл. 7

9 33Д чл. 8

2. **Забрана њозивања на одговорност** – дискриминација постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, 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 дискриминаторском поступању.¹⁰



Пример: Запослени који је геј и прихватио је да буде сведок свом колеги, који је због бисексуалне оријентације дискриминисан на раду и поднео је притужбу Поверенику за заштиту равноправности, губи руководећу позицију коју је до тада успешно обављао и бива премештен на мање плаћено радно место.

3. **Удруживање ради вршења дискриминације** – забрањено је удруживање ради вршења дискриминације, односно 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.¹¹



Пример: Након што је један од колега сазнао да је његов колега из канцеларије геј, јер је видео на друштвеним мрежама фотографију колеге и његовог партнера на летовању, испричао је то одређеном броју запослених, након чега су тражили од послодавца да му да отказ или га премести на рад у подручну канцеларију институције у којој раде. Послодавац је одбио да то учини јер је свестан да би тиме извршио акт дискриминације, и не жели да се тиме бави, а група запослених онда прети свом колеги и застрашује га како би отишао из те институције.

4. **Говор мржње** – забрањено је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због 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.¹²

10 33Д чл. 9

11 33Д чл. 10

12 33Д чл. 11



Пример: Позната винарија из Србије учествовала је на међународном сајму етно хране и пића. Представљајући винарију, један од менаџера је у свом говору на штанду позвао присутне посетиоце сајма на дегустацију производа, уз шалу да избегавају промотере са десне стране штанда уколико се боје Мајмунских богиња, јер су ти запослени (промотери) присуствовали недавно одржаном Европрајду.

5. **Узнемиравање, ђонижавајуће ђосиуиање, ђолно и родно узнемиравање**

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.¹³

Полно узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.¹⁴



Пример: Током разговора за посао послодавац сазнаје да је кандидаткиња лезбејка, јер је то добровољно рекла, а такође је позната и широј јавности јер је активисткиња за унапређење права ЛГБТИ особа. Послодавац јој упућује понуду да проведе с њим викенд у спа центру како би је „вратио на прави пут“, и да ће је након тога запослити.

6. **Сејреиација** је сваки акт којим физичко или правно лице раздваја без објективног и разумног оправдања друга лица или групу лица на основу личног својства. Добровољно одвајање од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију.¹⁵

13 33Д чл. 12 ст. 1

14 33Д чл. 12 ст. 2

15 33Д чл. 5 ст. 2



Пример: Послодавац је донео одлуку да двоје колега пређу да седе у посебној канцеларији на последњем спрату зграде, из разлога што је колега отворено геј, а колегиница је трансродна жена. Такав распоред седења је образложен да се тиме смањује потенцијални „негативни утицај“ по остале запослене који би двоје колега, као припадници ЛГБТИ популације, могли да имају на њих.

7. **Навођење на дискриминацију** – дискриминација 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.¹⁶



Пример: Шеф филијале једне банке је након пријема пет нових радника, од којих су се троје добровољно изјаснили као припадници ЛГБТИ популације, одржао састанак са лидерима тимова из три ресора како би им дао упутства која треба да пренесу члановима својих тимова на који начин треба да се понашају према новим ЛГБТИ колегама и колегиницама. Напоменуо је да их између осталог треба држати на дистанци јер су потенцијални „резервари“ болести, да се не треба руковати с њима, и да им се не дају велика задужења, јер као ЛГБТИ особе вероватно не могу ни да раде квалитетно. Такође, нагласио је да није била његова воља као једног од шефова да та три лица буду примљена, већ да су за то питани одређени људи „изнад њега“.

8. **Тешки облици дискриминације**

Тешки облици дискриминације су:

1. изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења, **йола, родној и генитији, сексуалне оријентације** и инвалидитета и старосног доба;
2. пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти;
3. пропагирање дискриминације путем јавних гласила;
4. ропство, трговина људима, сегрегација, апартхејд, геноцид, етничко чишћење и њихово пропагирање;
5. дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може раз-

16 33Д чл. 5 ст. 3

- граничити (*вишесѣрука дискриминација*) или се не може разграничити (*инѣерсекцијска дискриминација*);
6. дискриминација која је извршена више пута (*ѣоновљена дискриминација*) или која се чини у дужем временском периоду (*ѣродужена дискриминација*) према истом лицу или групи лица;
 7. дискриминација која доводи до тешких последица по дискриминисаног, друга лица или имовину, а нарочито ако се ради о кажњивом делу код кога је претежна или искључива побуда за извршење била мржња, односно нетрпељивост према оштећеном која је заснована на његовом личном својству.¹⁷

Шта се не сматра дискриминацијом у области рада и запошљавања?

Закон о забрани дискриминације прописује да се *не сматра дискриминацијом* прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога *лично својсѣво* лица представља *сѣварни и одлучујући услов обављања ѣосла*, ако је сврха која се тиме жели постићи *оѣправдана*, као и предузимање мера заштите према *ѣојединим катѣѣоријама лица* (на пример: жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други).¹⁸ Идентичну законску формулацију садржи и Закон о раду у члану 22 став 1.

Закон о раду предвиђа да одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на *ѣосебну зашѣиѣу и ѣомоћ одређеним катѣѣоријама зайослених*, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебно неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – *не сматрају се дискриминацијом*.¹⁹

17 33Д чл. 13

18 33Д чл. 16 ст. 3

19 Закон о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) чл. 22 ст. 1 (у даљем тексту: ЗоР)





II Јавне политике у Републици Србији и унапређење положаја друштвених група које су у већем ризику од дискриминације

Управљање системом јавних политика уређено је на свеобухватан начин Законом о планском систему Републике Србије²⁰ који је донет 2018. године. Као врсте планских докумената, закон разликује: 1) документе развојног планирања; 2) документе јавних политика; и, 3) остале планске документе. Као документи јавних политика, предвиђени су: 1) стратегија; 2) програм; 3) концепт политике; и, 4) акциони план.

Јавне политикике су дефинисане као правци деловања Републике Србије и правци деловања аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у одређеним областима, ради постизања жељених циљева на нивоу друштва.²¹

Закон о планском систему Републике Србије препознаје четрнаест **начела управљања системом јавних политика**, и то: 1) начело економичности; 2) начело финан-

20 Закон о планском систему Републике Србије („Сл. гласник РС”, бр. 30/2018) (у даљем тексту: ЗоПС РС)

Управљање системом јавних политика јесте процес планирања јавних политика, анализе ефеката, припреме и усвајања планских докумената, координације, спровођења јавних политика, праћења спровођења тих политика, вредновања учинака јавних политика у циљу њиховог преиспитивања и унапређења, њиховог унапређења на основу налаза вредновања учинака, као и извештавања о постигнутим учинцима јавних политика. (чл. 2 ст. 1 тач. 5)

сијске одрживости; 3) начело реалистичности; 4) начело релевантности и поузданости; 5) начело конзистентности и усклађености; 6) начело континуитета планирања; 7) начело пропорционалности; 8) начело превенције и предострожности; 9) начело једнакости и недискриминације; 10) начело координације и сарадње; 11) начело јавности и партнерства; 12) начело одговорности; 13) начело временске одређености; и, 14) начело интегралности и одрживог раста и развоја.²²

У циљу унапређења положаја друштвених група које су у већем ризику од дискриминације, посебан значај приликом формулисања јавних политика имају следећа четири начела:

- ▶ **начело превенције и предострожности**, које подразумева да се јавне политике утврђују и спроводе тако да се спрече или сведу на најмању могућу меру потенцијални негативни ефекти;
- ▶ **начело једнакости и недискриминације**, које подразумева да се приликом израде и спровођења планских докумената поштују људска и мањинска права и слободе гарантоване Уставом и законом;
- ▶ **начело јавности и партнерства**, које подразумева да се јавне политике утврђују у оквиру транспарентног и консултативног процеса, односно да се током израде и спровођења планских докумената, као и анализе ефеката и вредновања учинака јавних политика, спроводи транспарентан процес консултација са свим заинтересованим странама и циљним групама, укључујући и удружења и друге организације цивилног друштва, научно-истраживачке и друге организације, водећи рачуна да се омогући остваривање појединачних правних и других интереса свих заинтересованих страна и циљних група, уз истовремену заштиту јавног интереса;
- ▶ **начело интегралности и одрживог раста и развоја**, које подразумева да се приликом израде и спровођења планских докумената узимају у обзир захтеви заштите животне средине, борбе против климатских промена, ублажавање ефеката климатских промена и прилагођавања климатским променама, спречавања прекомерног коришћења природних ресурса, повећања енергетске ефикасности и искоришћавања обновљивих извора енергије и смањења емисија гасова са ефектом „стаклене баште“, њихови ефекти на друштво, посебно на локалне заједнице, њихов развој и посебности, осетљиве категорије становништва, родну равноправност, као и борбе против сиромаштва.²³

22 ЗоПС РС чл. 3

23 ЗоПС РС чл. 3 ст. 1 тач. 8, 9, 11, 14

Тренутно важећи документи јавних политика у Републици Србији од значаја за унапређење положаја друштвених група које су у већем ризику од дискриминације:

- ▶ Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године;²⁴
- ▶ Акциони план за период 2022–2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године;²⁵
- ▶ Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године;²⁶
- ▶ Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године;²⁷
- ▶ Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године;²⁸
- ▶ Акциони план за период 2022–2024. године за спровођење Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године;²⁹
- ▶ Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године;³⁰
- ▶ Акциони план за спровођење Стратегије унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године, у периоду од 2021. до 2022. године;³¹
- ▶ Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године;³²
- ▶ Акциони план за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године;³³

24 „Сл. гласник РС”, бр. 12/2022

25 „Сл. гласник РС”, бр. 112/2022

26 „Сл. гласник РС”, бр. 103/2021

27 „Сл. гласник РС”, бр. 99/2022

28 „Сл. гласник РС”, бр. 23/2022

29 „Сл. гласник РС”, бр. 105/2022

30 „Сл. гласник РС”, бр. 44/2020

31 „Сл. гласник РС”, бр. 44/2020

32 „Сл. гласник РС”, бр. 18/2021 и 36/2021 – исправка

33 „Сл. гласник РС”, бр. 30/2021

- ▶ Стратегија за превенцију и контролу HIV инфекције и AIDS-а у Републици Србији, 2018–2025. године;³⁴
- ▶ Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године.³⁵

34
„Сл. гласник РС”, бр. 61/2018

35 „Сл. гласник РС”, бр. 22/2015



III Преглед домаћих антидискриминационих прописа у области рада и запошљавања

Устав Републике Србије

Општа антидискриминациона норма предвиђена Уставом Републике Србије обухвата следеће:

- ▶ Пред *Усџавом и законом сви су једнаки*;
- ▶ *Свако* има право на *једнаку законску зашџи-џу, без дискриминације*;
- ▶ *Забрањена је свака дискриминација*, непосредна или посредна, *џо 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;
- ▶ *Не смаџрају се дискриминацијом џосебне мере* које Република Србија може увести *ради џосџизања џуне равноџравносџи* лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.³⁶

Уставом се предвиђа *џодсџицање уважавања разлика*, тако што мерама у образовању, култури и јавном обавештавању, Република Србија подстиче разумевање, уважавање и поштовање разлика које постоје због по-

36 Устав Републике Србије („Сл. гласник РС”, бр. 98/2006 и 115/2021) чл. 21 (у даљем тексту: УРС)

себности етничког, културног, језичког или верског идентитета њених грађана.³⁷ У области образовања, културе и информисања Србија подстиче дух толеранције и међукултурног дијалога и предузима ефикасне мере за унапређење узајамног поштовања, разумевања и сарадње међу свим људима који живе на њеној територији, без обзира на њихов етнички, културни, језички или верски идентитет.³⁸

Држава јемчи *равноправношћу жена и мушкараца и развија пољску једнаких могућности*.³⁹ Чланом 76 Устава, посебно је предвиђена *забра-на дискриминације припадника националних мањина*.

Забрањено је и кажњиво свако изазивање и подстицање расне, националне, верске или друге неравноправности, мржње и нетрпељивости.⁴⁰ Мерама у образовању, култури и јавном обавештавању, Република Србија подстиче разумевање, уважавање и поштовање разлика које постоје због посебности етничког, културног, језичког или верског идентитета њених грађана.⁴¹

Даље, Устав чланом 60 јемчи *право на рад*, у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи. Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Уставом је у члану 18 предвиђено да се људска и мањинска права зајемчена Уставом *нејасредно примењују*. Уставом се јемче, и као таква, *нејасредно* се примењују људска и мањинска права *зајемчена ошћейри-хваћеним правилима међународној права, ошћврћеним међународним ујоворима и законима*. Законом се може прописати начин остваривања ових права само ако је то Уставом изричито предвиђено или ако је то неопходно за остварење појединог права због његове природе, при чему закон ни у ком случају не сме да утиче на суштину зајемченог права. Одредбе о људским и мањинским правима тумаче се у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним

37 УРС чл. 48

38 УРС чл. 81

39 УРС чл. 15

40 УРС чл. 49

41 УРС чл. 48

стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење.

У погледу ограничења људских и мањинских права Уставом је прописано у члану 20 да људска и мањинска права зајемчена Уставом могу законом бити ограничена ако ограничење допушта Устав, у сврхе ради којих га Устав допушта, у обиму неопходном да се уставна сврха ограничења задовољи у демократском друштву и без задирања у суштину зајемченог права. Достигнути ниво људских и мањинских права не може се смањивати. При ограничавању људских и мањинских права, сви државни органи, а нарочито судови, дужни су да воде рачуна о суштини права које се ограничава, важности сврхе ограничења, природи и обиму ограничења, односу ограничења са сврхом ограничења и о томе да ли постоји начин да се сврха ограничења постигне мањим ограничењем права.

Закон о забрани дискриминације

Закон о забрани дискриминације представља кровни антидискриминациони пропис у Републици Србији. Примењује се на **сва физичка лица** која бораве на територији Републике Србије или на територији под њеном јурисдикцијом, без обзира на то да ли су држављани Републике Србије, неке друге државе или су лица без држављанства, као и на **правна лица** која су регистрована, односно обављају делатност на територији Републике Србије.

Овај закон препознаје тзв. **ошворену лисџу личних својсџава као основа дискриминације** и различите **облике дискриминације**⁴² (деталније о њима видети у делу: *Основни појмови*). Поред **дискриминације у области рада, дискриминације на основу пола, рода и родној идентитетџа** и **дискриминације на основу сексуалне оријентације** (деталније о њима видети у делу: *Основни појмови*), као **посебни случајеви дискриминације** препознати су и: **дискриминација у посџуйцима пред орџанима јавне власџи; дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објектаџа и површина; забрана верске дискриминације; дискриминација у области образовања и сџручној осџособљавања; дискриминација деце; дискриминација на основу сџаросној доба; дискриминација националних мањина; дискриминација збој полиџичке или синдикалне припадностџи; дискриминација особа са инвалидитетџом; дискриминација с обзиром на здравсџвено сџање; дискриминација у области сџановања.**⁴³

42 Облици дискриминације предвиђени су у 33Д чл. 5–13.

43 Посебни случајеви дискриминације предвиђени су у 33Д чл. 15–27а.

Закон о забрани дискриминације прописује да се **не смањрају дискриминацијом посебне мере** уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају. Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане, ако законом није другачије прописано.⁴⁴

Орган јавне власћи⁴⁵ приликом припреме новог прописа или јавне политике од значаја за остваривање **права социоекономски ујрожених лица или група лица доноси процену ујицаја пројиса или полиџике** у којој процењује њихову усаглашеност са начелом једнакости.⁴⁶

Послодавци су дужни 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 **зајослених који се налазе у неравнојравном положеју** у односу на друге запослене, а нарочито особа са инвалидитетом, припадника националних мањина, жена, мушкараца, **особа друјачије сексуалне оријентације, родној идентитетима**, старијих особа и других, осим ако би ове мере представљале несразмеран терет за послодавца. **Не смањра се да је џереш несразмеран** ако је умањен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.⁴⁷

Под **појомом послодавац**, закон подразумева домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава или радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.⁴⁸

Законом о забрани дискриминације је установљен **Повереник за зашџиџу равнојравности**, као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених овим законом (више о Поверенику видети у делу: *Зашџиџа од дискриминације џред Повереником за зашџиџу равнојравности*).

44 33Д чл. 14 ст. 1–2

45 Израз **орјан јавне власћи** означава државни орган, орган аутономне покрајине, орган јединице локалне самоуправе, јавно предузеће, установу, јавну агенцију, другу организацију, односно физичко лице којем је поверено вршење јавних овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу, Република Србија, аутономна покрајина или локална самоуправа. (33Д чл. 2 ст. 1 тач. 4)

46 33Д чл. 14 ст. 4

47 33Д чл. 14 ст. 3

48 33Д чл. 2 ст. 1 тач. 5

Дискриминација у области рада (члан 16)

Забрањена је дискриминација у области рада, односно 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.

Заштиту од дискриминације ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик 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.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други).



Дискриминација на основу пола, рода и родног идентитета (члан 20)

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу родне равноправности, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол, односно род и родни идентитет или због промене пола, односно прилагођавања пола родном идентитету, као и због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, односно род и родни идентитет, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Дискриминација на основу сексуалне оријентације (члан 21)

Сексуална оријентација је приватна ствар и нико не може бити позван да се јавно изјасни о својој сексуалној оријентацији.

Свако има право да се изјасни о својој сексуалној оријентацији, а дискриминаторско поступање због таквог изјашњавања је забрањено.

Закон о раду

Законом о раду *забрањена је нејосредна и јосредна 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 ојредељење*, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или *неко друго лично својство*.⁴⁹ Чланом 19 овог закона посебно је прописано шта је непосредна, а шта посредна дискриминација.

Дискриминација у обласџи рада и зајошљавања је забрањена у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; и, отказ уговора о раду. *Одредбе уговора о раду којима се ујврђује дискриминација јо неком личном својству јесу нишџаве*.⁵⁰

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање јесте свако нежељено понашање узроковано неким од личних својстава које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.⁵¹

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.⁵²

У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 18–21 Закона о раду, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом *јосџујак за накнаду шџеџе од јослодавца*. Ако је у току поступка *џужилац учинио вероваџним* да је извршена дискриминација у смислу овог закона, *џерей доказивања да није било јонашања које јредсџавља дискриминацију је на џуженом*.⁵³

49 ЗоР чл. 18

50 ЗоР чл. 20

51 ЗоР чл. 21 ст. 2

52 ЗоР чл. 21 ст. 3

53 Зор чл. 23

Закон о родној равноправности

Значење појединих термина употребљених у Закону о родној равноправности:⁵⁴

- ▶ **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- ▶ **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- ▶ **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- ▶ **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- ▶ **уравножежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно **неуравножежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- ▶ **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- ▶ **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, пси-

54 Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС”, бр. 52/2021) чл. 6 ст. 1 тач. 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23 и 24 (у даљем тексту: ЗРП)

- хичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- ▶ **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
 - ▶ **Њодсџицање на дискриминацију на основу ѡола, односно рога** је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
 - ▶ **сексуално, односно ѡолно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
 - ▶ **сексуално, односно ѡолно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
 - ▶ **орјани јавне власџи** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
 - ▶ **Њослодавац** је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;
 - ▶ **социјални ѡарџнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

- ▶ **йлайѝа** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- ▶ **нейлаћени кућни рад** представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;
- ▶ **родни сйереоийи** јесу традицијом формиране и укорееене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Родна равнойравносй подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца **у свим обласйима друшйвеной живойѝа**, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и **осйваривање једнаке корисйи од резулйѝаја рада**, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.⁵⁵

Дискриминација на основу йола, йолних каракйерисйика, односно рога, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; **обласйи зайошљавања, занимања и рада, самозайошљавања**, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.⁵⁶

Нейосредна дискриминација на основу йола, йолних каракйерисйика, односно рога, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола,

55 ЗРР чл. 3

56 ЗРР чл. 4 ст. 1

полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.⁵⁷

Посредна дискриминација на основу пола, ђолних карактеристика, односно рода, постоји ако, **наизглед неутрална** одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.⁵⁸

Дискриминација на основу пола, ђолних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, **искључиво или углавном збој ђоја шђо су ђражили, односно намеравају да ђраже зашђиђу од дискриминације** на основу пола, односно рода, или због тога што су **ђонудили или намеравају да ђонуде доказе о дискриминађорском ђосђуђању**.⁵⁹

Дискриминациђом на основу пола, ђолних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуђе поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцеђивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу труднође, породилђког одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.⁶⁰

Дискриминација лица по основу **два или више личних својства** без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава **може разђраничиђи** је **вишесђрука дискриминација** или се **не може разђраничиђи (инђер-сексиђска дискриминација)**.⁶¹

Не смађрају се дискриминациђом на основу пола, ђолних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују

57 ЗРР чл. 4 ст. 2

58 ЗРР чл. 4 ст. 3

59 ЗРР чл. 4 ст. 4

60 ЗРР чл. 4 ст. 5

61 ЗРР чл. 4 ст. 6

радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.⁶²

Не смањрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.⁶³

Судска заштити лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода **осћварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.**⁶⁴

Закон о родној равноправности разликује **ошће и посебне мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности.

ОПШТЕ МЕРЕ:

1. Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу **законом прописане мере** којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности;
2. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.⁶⁵

ПОСЕБНЕ МЕРЕ:

1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу активности, мере, критеријуми 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;⁶⁶

62 ЗРР чл. 4 ст. 7

63 ЗРР чл. 4 ст. 8

64 ЗРР чл. 4 ст. 9

65 ЗРР чл. 9

66 ЗРР чл. 10 ст. 1

2. Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац;⁶⁷
3. Закон о родној равноправности као посебне мере предвиђа:
 - ▶ мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
 - ▶ подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
 - ▶ програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.⁶⁸

ОБЛАСТ РАДА, ЗАПОШЉАВАЊА И САМОЗАПОШЉАВАЊА

Закон о родној равноправности у члановима 27–35 садржи одредбе посвећене области рада, запошљавања и samozapoшљавања.

Опшће и посебне мере за повећање зајосленосћи и мојућносћи зајошљавања и samozајошљавања (члан 27)

Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, samozapoшљавање, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и у свим другим активностима ових организација, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и samozapoшљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве

67 ЗРР чл. 10 ст. 2

68 ЗРР чл. 11

родно заснованог насиља, родитељи, особе млађе од 18 година, особе старије од 45 година, особе са инвалидитетом, **особе другачије сексуалне оријентације и родној идентитету**, припадници ромске националне мањине и други.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.

Једнаке могућности у области запошљавања и рада и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада (члан 28–29)

У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, јавно се објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима републичког органа надлежног за послове статистике.

Вредност неплаћеног рада у апсолутном износу, као и учешће вредности неплаћеног рада у бруто домаћем производу обрачунава се на основу података главног произвођача званичних статистичких података а методологију за обрачун утврђује министарство надлежно за област родне равноправности.

Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.

Послодавац и оріан јавне власіи је дужан да зајосленима, односно друіим радно аніажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке моіућносіи у вези са осіваривањем іправа из радноі односа и іо основу рада, односно друіих видова радноі аніажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Послодавац у јавном и іривайіном секітору и оріан јавне власіи дужан је да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која іпраже зајослење обезбеди једнаке моіућносіи у вези са заснивањем радноі односа, друіоі вида радноі аніажовања, односно обављања одређеноі іосла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Приликом остваривања посебних мера из овог члана, органи јавне власти и послодавци посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Послодавцу у јавном и приватном сектору и органу јавне власти забрањена је дискриминација лица из ставова 1–3 члана 29 на основу пола, односно рода у односу 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;
4. напредовање на послу;
5. отказ уговора о раду.

Послодавац и оріан јавне власіи дужни су да зајосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке моіућносіи за сіручно усавршавање и догаііно образовање, као и сіручно осіособљавање ірійравника, сіручно усмеравање, најредно сіручно усавршавање и іреквалификације, укључујући іпракіично радно искусіво.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да:

1. програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл);
2. запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед

заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;

3. да обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.

Структура органа управљања и надзора код послодавца (члан 30)

У органима управљања и надзора код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога, у складу са законом.

О уравнотеженој заступљености полова стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Забрана пресјанка радног односа (члан 31)

Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породичног одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања (члан 32)

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове. (члан 33)

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове.

Забрањен је премештај ових запослених или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:

1. стручно усавршавање и додатно образовање;
2. напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;
3. коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

Време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће се рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна.

Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности (члан 34)

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Приликом одређивања висине примања, систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Социјални дијалој и родна равноправност (члан 35)

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

1. услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;
2. услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;
3. напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;
4. усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;
5. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
6. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;
7. праћења праксе на радном месту;
8. праћења колективних уговора, кодекса понашања;
9. подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;
10. увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;
11. закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом се заснива на следећим начелима: 1. забране дискриминације особа са инвалидитетом; 2. поштовања људских права и достојанства особа са инвалидитетом; 3. укључености особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота на равноправној основи; 4. укључености особа са инвалидитетом у све процесе у којима се одлучује о њиховим правима и обавезама; 5. једнаких права и обавеза.⁶⁹

Забрањено је вршити дискриминацију због инвалидности у запошљавању и остваривању права из радног односа према:

1. особи са инвалидитетом која тражи запослење;
2. пратиоцу особе са инвалидитетом који тражи запослење;
3. запосленој особи са инвалидитетом;
4. запосленом пратиоцу особе са инвалидитетом.⁷⁰

Под особом која тражи запошлење, у смислу овог закона, сматра се особа уредно пријављена служби надлежној за запошљавање у складу са законом којим се уређује запошљавање.⁷¹

Под пратиоцем особе са инвалидитетом, у смислу овог закона, сматра се свако лице, без обзира на сродство, које живи у заједничком домаћинству са особом са инвалидитетом и трајно јој помаже у задовољавању свакодневних животних потреба без новчане или друге материјалне накнаде.⁷²

Дискриминацијом због инвалидитета у запошљавању сматра се:

1. непримање у радни однос особе са инвалидитетом или пратиоца особе са инвалидитетом због инвалидности, односно због својства пратиоца особе са инвалидитетом;
2. постављање посебних здравствених услова за пријем у радни однос особе са инвалидитетом, осим ако су посебни здравствени услови за обављање одређених послова утврђени у складу са законом;
3. претходна провера психофизичких способности које нису у непосредној вези са пословима за које се заснива радни однос;

69 Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС”, бр. 33/2006 и 13/2016) чл. 2 (у даљем тексту: ЗСДОИ)

70 ЗСДОИ чл. 21 ст. 1

71 ЗСДОИ чл. 21 ст. 2

72 ЗСДОИ чл. 21 ст. 3

4. одбијање да се изврши техничка адаптација радног места која омогућује ефикасан рад особе са инвалидитетом, ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са инвалидитетом.⁷³

Дискриминацијом због инвалидитета у запошљавању не смањра се:

1. избор кандидата без инвалидитета који је показао најбољи резултат на претходној провери психофизичких способности непосредно везаних за захтеве радног места;
2. предузимање подстицајних мера за брже запошљавање особа са инвалидитетом у складу са законом којим се уређује запошљавање особа са инвалидитетом.⁷⁴

Дискриминацијом због инвалидитета у остваривању права из радног односа смањра се:

1. одређивање мање зараде због инвалидности запосленог, независно од радног учинка;
2. постављање посебних услова рада запосленом са инвалидитетом, ако ти услови непосредно не проистичу из захтева радног места;
3. постављање посебних услова запосленом са инвалидитетом за коришћење других права из радног односа која припадају сваком запосленом.⁷⁵

Дискриминацијом због инвалидности у остваривању права из радног односа не смањра се награђивање запосленог према радном учинку.⁷⁶

Посебно тежак облик дискриминације због инвалидности јесте узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица у радном процесу, због његове инвалидности.⁷⁷

73 ЗСДОИ чл. 22

74 ЗСДОИ чл. 23

75 ЗСДОИ чл. 24

76 ЗСДОИ чл. 25

77 ЗСДОИ чл. 26

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом се заснива на следећим начелима: 1) поштовања људских права и достојанства особа са инвалидитетом; 2) укључености особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота на равноправној основи – у складу са професионалним способностима; 3) подстицања запослености особа са инвалидитетом на одговарајућим радним местима и у одговарајућим условима рада; 4) забране дискриминације особа са инвалидитетом, у складу са законом; 5) једнаких права и обавеза; 6) родне равноправности особа са инвалидитетом.⁷⁸

Послове њодстицања зайошљавања особа са инвалидитетом обавља организација надлежна за послове запошљавања, и ти јесу:

1. афирмација једнаких могућности особа са инвалидитетом на тржишту рада;
2. организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације;
3. остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање самозапошљавања и запошљавања особа са инвалидитетом;
4. обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом;
5. праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са инвалидитетом;
6. сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са инвалидитетом;
7. други послови који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада.⁷⁹

Под професионалном рехабилитацијом особа са инвалидитетом подразумева се организовање и спровођење програма мера и активности

78 Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 32/2013, 14/2022 – др. закон) чл. 2 (у даљем тексту: ЗПРЗОИ)

79 ЗПРЗОИ чл. 10–11

у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере.⁸⁰

Професионална рехабилитација особа са инвалидитетом спроводи се применом мера и активности које обухватају:

1. каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања;
2. радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности;
3. појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције;
4. развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације;
5. индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације;
6. едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица;
7. предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке;
8. друге активности.⁸¹

Особа са инвалидитетом, у складу са овим законом, може да оствари право:

1. на утврђивање статуса и процену радне способности;
2. на подстицање запошљавања, радне и социјалне укључености и афирмацију једнаких могућности на тржишту рада;
3. на мере и активности професионалне рехабилитације;
4. на запошљавање под општим условима;
5. на запошљавање под посебним условима;
6. на мере активне политике запошљавања;
7. на запошљавање у посебним организованим облицима запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом;
8. на друга права у складу са законом.⁸²

80 ЗПРЗОИ чл. 12

81 ЗПРЗОИ чл. 13 ст. 1

82 ЗПРЗОИ чл. 6

Особа са инвалидитетом има обавезу:

1. да се одазове на позив за процену радне способности и утврђивање статуса;
2. да се укључује у образовање, школовање, усавршавање, стручно оспособљавање и обуку;
3. да активно тражи запослење;
4. да прихвати професионалну рехабилитацију;
5. да сарађује са стручним радницима у току професионалне рехабилитације, запошљавања и рада и поштује радну и технолошку дисциплину;
6. да прихвати мере активне политике запошљавања;
7. да прихвати запослење, у складу са професионалним способностима.⁸³

Особе са инвалидитетом запошљавају се код послодавца под:

- ▶ **ојшйим условима без йрилайођавања** послова, радног места или послова и радног места;
- ▶ **йосебним условима уз йрилайођавање** послова, радног места или послова и радног места.⁸⁴

Под йрилайођавањем йослова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака.⁸⁵

Под йрилайођавањем радној месйа подразумева се техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом.⁸⁶

Прилагођавањем се може обезбедити и **сйручна йомоћ**, као подршка особи са инвалидитетом код увођења у посао или на радном месту, кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције и подршку на радном месту, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности.⁸⁷

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом прописује у члану 24 **обавезу свакој йослодавца који има најмање 20 зайослених да има у радном односу одређени број особа са инвалидййешом**. Послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је

83 ЗПРЗОИ чл. 7

84 ЗПРЗОИ чл. 23 ст. 1–2

85 ЗПРЗОИ чл. 23 ст. 3

86 ЗПРЗОИ чл. 23 ст. 4

87 ЗПРЗОИ чл. 23 ст. 5

да има у радном односу једну особу са инвалидитетом. Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да има у радном односу најмање две особе са инвалидитетом, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са инвалидитетом. **Ову обавезу нема новоосновани послодавац у шрајању од 24 месеца од дана оснивања** (члан 25).

Послодавац који не запосли особе са инвалидитетом у складу прописаним правилима, **дужан је да уилаи износ од 50% просечне зараде** по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио, и уплатом тих средстава, послодавац испуњава обавезу запошљавања.⁸⁸

Закон о заштити права и слобода националних мањина

Национална мањина у смислу Закона о заштити права и слобода националних мањина је свака група држављана Републике Србије која је по бројности довољно репрезентативна, иако представља мањину на територији Републике Србије, припада некој од група становништва које су у дуготрајној и чврстој вези са територијом Републике Србије и поседује обележја као што су језик, култура, национална или етничка припадност, порекло или вероисповест, по којима се разликује од већине становништва, и чији се припадници одликују бригом да заједно одржавају свој заједнички идентитет, укључујући културу, традицију, језик или религију.⁸⁹

Националним мањинама сматраће се све групе држављана који се називају или одређују као народи, националне и етничке заједнице, националне и етничке групе, националности и народности, а испуњавају претходно наведене услове.⁹⁰

Забрањује се сваки облик дискриминације, на националној, етничкој, расној, језичкој, верској и свакој другој основи, према националним мањинама и лицима која припадају националним мањинама. Органи републике, аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе не могу да доносе правне акте, нити да предузимају мере које доводе до дискриминације.⁹¹

88 ЗПРЗОИ чл. 26

89 Закон о заштити права и слобода националних мањина („Сл. гласник РС”, бр. 11/2002, „Сл. лист СЦГ”, бр. 1/2003 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС”, бр. 72/2009 – др. закон, 97/2013 – одлука УС и 47/2018) чл. 2 ст. 1 (у даљем тексту: ЗЗПСНМ)

90 ЗЗПСНМ чл. 2 ст. 2

91 ЗЗПСНМ чл. 3

Неће се смањити дискриминацијом мере за унапређење пуне и ефективне равноправности **у запошљавању**, односно погодности у случају престанка радног односа **у јавном сектору** на свим нивоима територијалне организације, које су прописане одредбама посебних закона којима се уређује радно-правни статус запослених у јавном сектору, ако такве мере важе до постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина која је утврђена тим законима.⁹²

Законом су прописана права која припадници националних мањина могу да остваре индивидуално или колективно, а та права се односе на: избор и употребу личног имена, право на употребу матерњег језика, службену употребу језика и писма, објављивање закона на језицима националних мањина, право на неговање културе и традиције, школовање на матерњем језику, употребу националних симбола, јавно обавештавање на језицима националних мањина.

Остали законски текстови који садрже антидискриминационе одредбе у области рада и запошљавања

Закон о државним службеницима⁹³ у члану 9 предвиђа да су при запошљавању у државни орган кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места. Избор кандидата врши се на основу провере компетенција. При запошљавању у државне органе води се рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом одслика у највећој могућој мери структуру становништва. Чланом 11 је прописано да су сви државни службеници једнаки кад се одлучује о напредовању и награђивању и остваривању њихове правне заштите.

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе⁹⁴ у члану 19 прописује да су при запошљавању свим кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места. Избор кандидата заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама, односно провери компетенција. При запошљавању води се рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом, одражава међу запосленима, у највећој могућој мери, структуру становништва. Такође, сагласно члану 24, запослени има право на заштиту од злостављања

92
ЗЗПСНМ чл. 4 ст. 3

93 „Сл. гласник РС”, бр. 79/2005, 81/2005 – исправка, 83/2005 – исправка, 64/2007, 67/2007 – исправка, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022

94 „Сл. гласник РС”, бр. 21/2016, 113/2017, 113/2017 – др. закон, 95/2018, 114/2021

на раду, у складу са посебним прописом. Заштиту запослених, у складу са одредбама посебног закона, дужан је да обезбеди послодавац.

Закон о запошленима у јавним службама⁹⁵ у члану 10 прописује да су при запошљавању у јавним службама кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места. Избор кандидата за рад у јавним службама заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама, односно компетенцијама. При запошљавању у јавним службама се ради постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина, првенство даје једнако квалификованим кандидатима припадницима националних мањина. Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби има право на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законима којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације (члан 17).

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености⁹⁶ предвиђа начело забране дискриминације (члан 5). Овим законом уређују се: послови и носиоци послова запошљавања; права и обавезе незапосленог и послодавца; активна политика запошљавања; осигурање за случај незапослености и друга питања од значаја за запошљавање, повећање запослености и спречавање дугорочне незапослености у Републици Србији (члан 1).

Закон о ајенцијском запошљавању⁹⁷ чланом 18 прописује да уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника, у складу са овим законом. Једнаки услови рада се такође односе и на забрану дискриминације по свим основима.

Закон о волонтирању⁹⁸ прописује да је забрањено свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање организатора волонтирања према волонтерима које представља дискриминацију у складу са законом, осим ако друкчије не произлази из природе волонтерске активности, могућности самог волонтера или ако није друкчије одређено овим законом. Организатор волонтирања и волонтер дужни су да поступају према физичким лицима – корисницима волонтирања у складу са начелом забране дискриминације. (члан 6)

95 „Сл. гласник РС”, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020, 123/2021

96 „Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 30/2010 – др. закон, 88/2010, 38/2015, 113/2017 – др. закон, 113/2017, 49/2021

97 „Сл. гласник РС”, бр. 86/2019

98 „Сл. гласник РС”, бр. 36/2010

Закон о безбедности и здрављу на раду⁹⁹ у члану 42 став 5 прописује да није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених.

Закон о младима¹⁰⁰ чланом 5 предвиђа начело једнакости и забране дискриминације. Ово начело значи да су сви млади једнаки и да је забрањено свако прављење разлике или неједнако поступање према младима, посредно или непосредно, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, верског убеђења, језика, друштвеног порекла, имовног стања, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, психичког или физичког инвалидитета, здравственог стања, физичког изгледа, сексуалне оријентације, родног идентитета и другог стварног, односно претпостављеног личног својства.

Млади имају право на једнаке шансе и учешће у свим областима друштвеног живота у складу са сопственим избором и способностима. (члан 6)

Млади треба да активно доприносе изградњи и неговању друштвених вредности и развоју своје заједнице, нарочито путем различитих облика волонтерских активности и да изражавају међугенерациску солидарност и активно раде на стварању услова за једнако и пуно учешће у свим аспектима друштвеног живота младих особа са инвалидитетом, припадника националних мањина и свих других лица и друштвених група које могу бити у ризику од дискриминације, односно дискриминаторног поступања. (члан 9)

Закон о сјоршју¹⁰¹ у члану 4 предвиђа детаљне антидискриминационе одредбе.

Свако има право да се бави спортом. Бављење спортом мора бити хумано, слободно и добровољно, здраво и безбедно, у складу са природном средином и друштвеним окружењем, фер, толерантно, етички прихватљиво, одговорно, независно од злоупотреба и циљева који су супротни спортском духу и доступно свим грађанима под једнаким условима, без обзира на узраст, ниво физичких способности, степен евентуалне инвалидности, пол и друго лично својство. (члан 4 став 1 и 2)

Забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација, укључујући и говор мржње, по било ком основу, спортиста, спортских стручњака, спортских организација и других лица учесника у систему спорта, на отворен или прикривен начин, а која се заснива на неком стварном или претпостављеном личном својству. (члан 4 став 3)

99 „Сл. гласник РС”, бр. 101/2005, 91/2015, 113/2017 – др. закон

100 „Сл. гласник РС”, бр. 50/2011, 116/2022 – др. закон

101 „Сл. гласник РС”, бр. 10/2016

Забраном дискриминације из става 3. овог члана обухваћена је и забрана дискриминације професионалних спортиста и спортиста који желе то да постану у погледу запошљавања, зараде или услова рада, осим када се прављење разлике, односно стављање спортисте у неповољнији положај у односу на друге спортисте у истој или сличној ситуацији темељи на самој природи или стварним и одлучујућим условима обављања одређене спортске активности, а циљеви који се тиме желе постићи јесу оправдани. (члан 4 став 4)

Одредбе уговора између спортисте, односно спортског стручњака и организације у области спорта које представљају дискриминацију спортисте, односно спортског стручњака – ништаве су, а одредбе спортских правила и општих аката организација у области спорта које представљају дискриминацију учесника у систему спорта – не примењују се. (члан 4 став 5)

Забрањена је у области спорта свака врста злоупотреба, злостављања, дискриминације и насиља према деци. (члан 4 став 6)

Организације у области спорта и лица која обављају стручно-васпитни рад са децом у тим организацијама, као и сви чланови и запослени у организацијама у области спорта, нарочито ће промовисати равноправност међу децом и активно се супротстављати свим врстама злоупотреба, злостављања, дискриминације и насиља. (члан 4 став 7)

Спортиста, односно друго лице има право на накнаду штете коју претрпи актима дискриминације, злоупотреба, злостављања и насиља од стране организације или лица у области спорта из става 3 и 6 члана 4. (члан 4 став 9)
Спортиста има право на накнаду штете коју претрпи актима дискриминације организације у области спорта из става 1 и 2 члана 11. (члан 11 став 3)

Закон о запошљавању странаца¹⁰² прописује да странац који се запошљава у Републици Србији у складу са овим законом, има једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и samozapoшљавања као и држављани Републике Србије, ако су испуњени услови у складу са законом. (члан 4 став 1)

Странац се сматра незапосленим у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености и остварује једнака права као држављани Републике Србије ако су испуњени услови у складу са овим законом. (члан 4 став 2)

Закон о социјалном предузетништву¹⁰³ прописује да начелом одрживог раста и развоја, које подразумева да се социјално предузетништво и подстицаји социјалном предузетништву планирају и реализују узимајући у обзир захтеве заштите животне средине, борбе против климатских про-

102 „Сл. гласник РС”, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019

103 „Сл. гласник РС”, бр. 14/2022

мена, ублажавања ефеката климатских промена и прилагођавања климатским променама, спречавања прекомерног коришћења природних ресурса, повећања енергетске ефикасности и искоришћавања обновљивих извора енергије и смањења емисија гасова са ефектом „стаклене баште“, њихове ефекте на друштво, посебно на локалне заједнице, њихов развој и посебности, *осетљиве категорије становништва, родну равноправност*, као и борбе *против сиромаштва*. (члан 4 став 1 тачка 3)

Закон о заштити лица са менталним сметњама¹⁰⁴ прописује чланом 4 да се заштита лица са менталним сметњама врши без дискриминације по основу расе, пола, рођења, језика, држављанства, националне припадности, вероисповести, политичког или другог уверења, образовања, правног или социјалног статуса, имовног стања, узраста, инвалидитета или било којег другог личног својства. Посебно је наглашено да је забрањена дискриминација на основу менталних сметњи.

Лице са менталним сметњама има право на остваривање грађанских, политичких, економских, социјалних и културних права, у складу са Уставом и законом. Лице са менталним сметњама има право и на друга права којима се уређује област здравства и другим законима. (члан 10)

*Закон о владама државних службеника и намештеника*¹⁰⁵, *Закон о владама у државним органима и јавним службама*¹⁰⁶, *Закон о систему влада запослених у јавном сектору*¹⁰⁷, *Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити*¹⁰⁸, *Закон о заштити узбуђивача*¹⁰⁹, *Закон о сусречавању корупције*¹¹⁰, *Закон о сусречавању злостављања на раду*¹¹¹, *Закон о мирном решавању радних спорова*¹¹² и *Закон о штрајку*¹¹³ имају исти циљ остваривање принципа једнаког третмана и забране дискриминације.

104 „Сл. гласник РС”, бр. 45/2013

105 „Сл. гласник РС”, бр. 62/2006, 63/2006 – исправка, 115/2006 – исправка, 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014, 95/2018, 14/2022

106 „Сл. гласник РС”, бр. 34/2001, 62/2006 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 92/2011, 99/2011 – др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 – др. закон, 113/2017 – др. закон, 113/2017 – др. закон

107 „Сл. гласник РС”, бр. 18/2016, 108/2016, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020, 123/2021

108 „Сл. гласник РС”, бр. 91/2015, 50/2018

109 „Сл. гласник РС”, бр. 128/2014

110 „Сл. гласник РС”, бр. 35/2019, 88/2019, 11/2021 – аутентично тумачење, 94/2021, 14/2022

111 „Сл. гласник РС”, бр. 36/2010

112 „Сл. гласник РС”, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018

113 „Сл. гласник РС”, бр. „Сл. лист СРЈ”, бр. 29/96 и „Сл. гласник РС”, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС





IV Злостављање на раду – мобинг

Појам злостављања на раду (мобинга)

Закон о спречавању злостављања на раду дефинише **злостављање** као свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолирају или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.¹¹⁴ Злостављање укључује и подстицање или навођење других на претходно описано понашање.¹¹⁵

Извршиоци злостављања могу бити:

- ▶ послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица; и,
- ▶ запослени или група запослених код послодавца.¹¹⁶

114 Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС”, бр. 36/2010) чл. 6 ст. 1 (у даљем тексту: ЗСЗР)

115 ЗСЗР чл. 6 ст. 2

116 ЗСЗР чл. 6 ст. 3

Врсте мобинга

У зависности од тога ко врши мобинг, а ко је жртва, и у ком хијерархијском односу радних места се та лица налазе, разликујемо ***хоризонтални и вертикални мобинг***.

Хоризонтални мобинг се јавља између запослених који се налазе у истом или сличном хијерархијском односу, док код ***вертикалног мобинга*** постоји различита хијерархија у организационој радној структури између злостављача и жртве мобинга (мобинг може вршити послодавац према запосленима, као и запослени према послодавцу).

У односу на мотив због кога се мобинг врши, разликујемо ***сипраиешки и афективни или емоивни мобинг***.

Сипраиешки мобинг подразумева постојање организованог злостављања тј. стратегије која је осмишљена од стране управљачке структуре према једном или више запослених. ***Афективни или емоивни мобинг*** има за основу одређене емоције, као што су љутња, љубомора, завист и сл.

Одредбе Закона о сипречавању злостављања на раду се односе на послодавце, запослене у складу са законом којим се уређује рад, законом којим се уређују права и обавезе државних службеника и намештеника и законом којим се уређују права и обавезе запослених у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе, као и на лица ангажована ван радног односа, као што су лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лица на доуинском раду, лица на сипручном осипособљавању и усавршавању код послодавца без заснивања радног односа, волонтере и свако друго лице које по било ком основу учесипвује у раду послодавца,¹¹⁷ као и на случајеве сексуалног узнемиравања, у складу са законом којим се уређује рад.¹¹⁸

Послодавац је дужан да, ***у циљу сипварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину***, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.¹¹⁹ Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.¹²⁰

Уједно, зарад успостављања здраве радне средине, неопходно је да послодавац на радном месту омогући запосленом и слободе гарантоване

117 ЗСЗР чл. 2

118 ЗСЗР чл. 3

119 ЗСЗР чл. 4

120 ЗСЗР чл. 5

Уставом и законима, пре свега слободу мишљења и изражавања, слободу удруживања, као и слободу окупљања¹²¹.

Права и обавезе послодавца и запосленог

Права, обавезе и одговорности послодавца:

- ▶ Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања;
- ▶ Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања;
- ▶ Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања;
- ▶ Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца;
- ▶ Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.¹²²

Права, обавезе и одговорности запосленог:

- ▶ Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања;
- ▶ Запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање;
- ▶ Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- ▶ Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је

121 Примери кршења наведених права су бројни, а могу се препознати у репресивним мерама након учешћа запослених на протестима за ЛГБТИ права, као и оглашавање запослених на друштвеним мрежама и у јавности о људским правима и значајним друштвеним темама.

122 ЗСЗР чл. 7–9

- ▶ Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу;
- ▶ Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка.¹²³

поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.¹²⁴

- ▶ запослени који сматра да је изложен злостављању;
- ▶ представник синдиката;
- ▶ лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду;
- ▶ представник запослених за безбедност и здравље на раду;
- ▶ одбор за безбедност и здравље на раду (уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању).¹²⁵

1. запослени који сматра да је изложен злостављању **може поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу;**
2. запослени који сматра да је изложен злостављању може, **до истека рока застарелости** за покретање поступка за заштиту од

.....

124 ЗСЗР чл. 13 ст. 1

125 3С3Р чл. 13

злостављања код послодавца (рок од шест месеци од дана када је злостављање учињено), и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, **покренути поступак пред надлежним судом.**¹²⁶

*Послодавац је дужан да по пријему захтева у року од **шри дана**, странама у спору **предложи посредовање** као начин разрешења спорног односа.*¹²⁷

Послодавац је дужан да, *ако **посиуџак посредовања не усје**, а **посиоји основана сумња** да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, **покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог** за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.*¹²⁸

Послодавац може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности у овом случају, **порег санкција прописаних законом, да изрекне једну од следећих мера:**

1. опомена;
2. мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде;
3. мера трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место.¹²⁹

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена нека од претходно наведених мера, *у року од **шест месеци поново изврши злостављање***, послодавац *може да му ошкаже уговор о раду*, односно *изрекне меру **пресјанка радној односа**.*¹³⁰

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца **засиарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено. Рок почиње да тече од дана када је последњи њуи извршено понашање које представља злостављање.** За време трајања рока и за време вођења поступка посредовања *не **теку рокови засиарелоси*** прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.¹³¹

Ако запосленом који сматра да је изложен злостављању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, **послодавац је дужан да, до окончања посиуџа за зашиишу зајосленој од злос-**

126 ЗСЗР чл. 14

127 ЗСЗР чл. 15 ст. 1

128 ЗСЗР чл. 23 ст. 1

129 ЗСЗР чл. 23 ст. 2

130 ЗСЗР чл. 23 ст. 3

131 ЗСЗР чл. 22

Шављања код њослодавца, зајосленом који се шерейи за злосшављање изрекне једну од следећих мера:

1. премештај у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место;
2. удаљење са рада уз надокнаду зараде.¹³²

Судска заштити од злосшављања на раду

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу може против послодавца да поднесе **шужбу њред надлежним судом у року у року од шест месеци од дана када је злосшављање учињено**.¹³³ Реч је о **њосебном њосшуйку у њарницама из радној односа** у складу са Законом о парничном поступку.¹³⁴

Право да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом има и запослени који **није задовољан исходом њосшуйка заштити од злосшављања код њослодавца, у року од 15 дана** од дана достављања обавештења, односно одлуке.¹³⁵

У њосшуйку њред надлежним судом зајослени који сматра да је изложен злостављању може да захјева:

1. утврђење да је претрпео злостављање;
2. забрану вршења понашања које представља злостављање, забрану даљег вршења злостављања, односно понављања злостављања;
3. извршење радње ради уклањања последица злостављања;
4. накнаду материјалне и нематеријалне штете;
5. објављивање пресуде.¹³⁶

Ако је у току поступка **шужилац учинио веровајним** да је извршено злостављање на раду, **шерей доказивања** да није било понашања које представља злостављање **је на њослодавцу**.¹³⁷

132 ЗСЗР чл. 24

133 ЗСЗР чл. 29 ст. 1

134 Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020) чл. 436–441

135 ЗСЗР чл. 29 ст. 2

136 ЗСЗР чл. 30

137 ЗСЗР чл. 31

Поступак у парницама за остваривање заштите од злостављања јесте *хитан*. Суд ће тужбу са приложима доставити туженом на одговор у року до 15 дана од дана пријема тужбе.¹³⁸

У току поступка суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити *привремене мере* ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете.¹³⁹

У привремене мере нарочито спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању.¹⁴⁰ Суд ће одлуку о одређивању привремене мере по предлогу странке донети у року до осам дана од дана предаје предлога.¹⁴¹ Против решења о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба.¹⁴²

Разликовање дискриминације од злостављања на раду

Иако злостављање на раду (мобинг) и дискриминација представљају фактички исте радње које доводе до истих или сличних последица, оне настају из различитих мотива, предвиђени су различити механизми правне заштите (донет је посебан Закон о спречавању злостављања на раду и Закон о забрани дискриминације), и због тога није могуће да истовремено одређени поступак буде окарактерисан и као мобинг и као дискриминација. У наставку текста ћемо представити разлике између ова два института.

1. *Злостављање на раду се дешава само на раду и у вези са радом, усмерено је против запосленог или бивше запослене. Мобинг се не може десити током процеса селекције кандидата за запослење на основу расписаног конкурса. С друге стране, дискриминација се може десити у било којој области друштвеног живота и може бити усмерена једнако и према физичким и према правним лицима.* Послодавац је у обавези да распише конкурс и спроведе конкурсну процедуру за запослење на недискриминаторан начин.
2. *Код мобинга је неопходно да се одређено понашање понавља, два, три или више пута. У случају дискриминације довољан је један акт да би одређено лице постало жртва дискриминације,*

138 ЗСЗР чл. 32

139 ЗСЗР чл. 33 ст. 1

140 ЗСЗР чл. 33 ст. 2

141 ЗСЗР чл. 33 ст. 3

142 ЗСЗР чл. 33 ст. 4

иако Закон о забрани дискриминације препознаје посебно и случајеве поновљене и продужене дискриминације.

3. Закон о спречавању злостављања на раду прописује јасан **циљ мобинга**, а то је повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, и/или положаја запосленог. То значи да лице које врши мобинг има јасну намеру када врши акт злостављања. **У случају дискриминације**, дискриминатор може вршити акт дискриминације **намерно** (уз јасно постојање субјективног елемента), а може га извршити и **незнајући да штети некога дискриминише** (објективни елемент), што га свакако не ослобађа одговорности.
4. Закон о спречавању злостављања на раду прописује **конкретне последице које изазива мобинг**, као што су: страх или стварање непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења, погоршавање услова рада или довођење до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.
5. **Дискриминација** настаје као последица нечијег **личног својства** што није случај и са мобингом, код кога се **злостављање на раду** врши из одређених **других разлога који изазивају непријатељско радно окружење и нестрпљивост**.



Примери: Мобинг постоји у случају када послодавца нервира запослени јер му се његов стил писања не допада, јер брзо говори, или због тога што се запослена није „довољно осмехнула“ ласцивним коментарима свога шефа.

Дискриминација би постојала када би послодавац одбио да запосли жену јер је на основу њене кратке косе након интервјуа за посао извео закључак да је лезбејка, или у случају када избацује студента са праксе из компаније јер га је видео на телевизији како је учествовао на Прајд шетњи и претпоставља да је он геј и да ће то угрозити углед компаније.



V Заштита од дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности

Мандат и надлежност Повереника за заштиту равноправности

Повереник за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник) јесте независан, самосталан и специјализован државни орган основан у складу са Законом о забрани дискриминације.

Повереника бира Народна скупштина већином гласова свих народних посланика, на предлог одбора надлежног за уставна питања.¹⁴³ Повереник се бира на време од пет година и исто лице може бити бирано за Повереника највише два пута.¹⁴⁴

Поверенику функција пресјаје: истеком мандата; подношењем оставке у писменом облику Народној скупштини; испуњењем услова за пензију, у складу са законом; разрешењем и смрћу.¹⁴⁵

Поверенику у вршењу његових надлежности помаже стручна служба. Повереник је у складу са чланом 34 Закона о забрани дискриминације донео *Пословник о раду*¹⁴⁶ којим се детаљније уређује начин његовог рада и поступања.

143 33Д чл. 28 ст. 1

144 33Д чл. 29

145 33Д чл. 30 ст. 1

146 Пословник о раду (Повереника за заштиту равноправности) („Сл. гласник РС”, бр. 34/2011)

Повереник је надлежан да:

1. лицу које сматра да је претрпело дискриминацију пружа информације и саветује га непристрасно и независно о остваривању права и заштити од дискриминације;
2. поступа по притужбама због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40 Закона о забрани дискриминације;
3. подноси тужбе из члана 43 Закона о забрани дискриминације, због повреде права из овог закона, у своје име, а за рачун дискриминисаног лица, уз сагласност тог лица, осим када је у питању група лица уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан;
4. подноси захтев за покретање прекршајног поступка због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација;
5. подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности;
6. упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације;
7. прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа у циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације;
8. успоставља и одржава сарадњу са органима јавне власти и организацијама на територији Републике Србије, регионалним, односно међународним и другим телима, органима и организацијама надлежним за остваривање равноправности и заштите од дискриминације;
9. упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности и заштите од дискриминације;
10. сарађује са удружењима, која имају интерес за учешће у борби против дискриминације;
11. организује, односно спроводи независна истраживања из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације и објављује стручне публикације, обавештења и информације из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације;
12. обавља и друге послове у складу са законом.¹⁴⁷

147 33Д чл. 33

Подношење притужбе и поступање Повереника за заштиту равноправности

Притужбу Поверенику могу поднети:

1. Лице које сматра да је њрењрјело дискриминацију подноси Поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе њлањања ѡаксе или друје накнаде. Уз притужбу се подносе и докази о претрпљеном акту дискриминације;
2. У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети орјанизација која се бави заштитом људских ѡрава или друјо лице. Удружење или организација која се бави заштитом људских права може поднети притужбу у име групе лица чије је право повређено и без сагласности ѡјединаца који чине ѡу грују, уколико се повреда односи на неодређени број лица групироване грује које повезује неко лично својство у складу са Законом о забрани дискриминације;
3. У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети и инспекција у складу са законом којим се уређује област инспекцијског надзора.¹⁴⁸



Притужба се подноси у писаној форми, упућивањем писаног поднеска Поверенику на адресу: Булевар краља Александра 84, 11 000 Београд; или електронском ѡшћом са скенираним потписаним поднеском на е-mail адресу: poverenik@ravnopravnost.gov.rs; приликом подношења електронске форме притужбе може бити коришћен и квалификовани електронски потпис.

Уколико су испуњени услови за даље поступање по притужби, Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана ѡријема уредне ѡришужбе. Повереник утврђује чињенично стање увидом у све доказе који су од значаја за поступање и одлучивање и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета, као и других лица.¹⁴⁹

Уколико је лице против којег је притужба поднета оћклонило ѡоследице поступања које је било разлог подношења притужбе, а ѡодносилац ѡришужбе је сагласан да су последице отклоњене, Повереник не поступа даље по притужби. Сагласност се даје најкасније у року од 15 дана од дана ѡријема дојиса Повереника. Уколико подносилац притужбе не да

148 33Д чл. 35

149 33Д чл. 37 ст. 1–2

сагласност или се у предвиђеном року не изјасни, Повереник наставља поступак по притужби.¹⁵⁰

Повереник, у току поступка до доношења мишљења, *може предложити спровођење посредовања ради посредовања споразума*, у складу са законом¹⁵¹ којим се уређује поступак посредовања у решавању спорова. Овај поступак је бесплатан за подносиоца притужбе пред Повереником. У случају да поступак преговарања није успешно окончан у законом предвиђеном року, Повереник наставља поступање по притужби.¹⁵²

Мишљења и препоруке Повереника за заштиту равноправности

Повереник даје *мишљење* о томе да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације *у року од 90 дана од дана подношења притужбе*, и о томе обавештава подносиоца и лице против којег је притужба поднета.¹⁵³

Уз мишљење да је дошло до повреде одредаба овог закона, *Повереник препоручује* лицу против којег је поднета притужба *начин ошклањања повреде права*.¹⁵⁴

Лице коме је препорука упућена *дужно је да поступи и ошклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке*, као и *да о томе обавести Повереника*.¹⁵⁵

Ако лице коме је препорука упућена не поступи по препоруци, односно не отклони повреду права, Повереник му изриче *меру опомене*. Уколико повреда права не буде отклоњена *у року од 30 дана од дана изрицања опомене*, Повереник *може о томе извести јавношћ*. Мера опомене се изриче *решењем*, против кога *није допуштена посебна жалба*. На поступак пред Повереником сходно се примењују одредбе закона¹⁵⁶ којим се уређује општи управни поступак.¹⁵⁷

150 33Д чл. 37 ст. 3–5

151 Закон о посредовању у решавању спорова („Сл. гласник РС”, бр. 55/2014)

152 33Д чл. 38

153 33Д чл. 39 ст. 1

154 33Д чл. 39 ст. 2

155 33Д чл. 39 ст. 3

156 Закон о општем управном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 18/2016 и 95/2018 – аутентично тумачење)

157 33Д чл. 40

Повереник не може да изриче казне или друге врсте санкција према дискриминатору, нити има могућност да обезбеди извршење тј. имплементацију препорука за отклањање дискриминације у случајевима када утврди постојање дискриминаторског поступања. Повереник се снагом аргумената изнетих у својим одлукама, независним положајем и ауторитетом институције, као и уз помоћ медија који стварају посебан притисак јавности, стара да се његове препоруке поштују. **Важно је најоменути да је процена њиховог поштовања по препорукама Повереника висок, и у прошеклих пет година у просеку је износио између 85% и 90%.**

Судска заштита од дискриминације и посебна правила грађанског судског поступка предвиђена Законом о забрани дискриминације

Повереник може да подноси **кривичне и прекршајне пријаве** због повреде забране дискриминације.¹⁵⁸ Такође, може да подноси и **тужбе** због повреде забране дискриминације, у своје име, а уз писану сагласност и за рачун дискриминисане особе.

У погледу грађанског судског поступка, тј. вођења парнице у циљу заштите права услед извршеног акта дискриминације, Закон о забрани дискриминације предвиђа посебна правила:

1. **Свако ко је повређен дискриминаторским поштовањем има право да поднесе тужбу суду.** У поступку се сходно примењују одредбе закона о парничном поступку.¹⁵⁹ Поступак је хитан. Ревизија је увек допуштена. (члан 41)
2. У поступку за заштиту од дискриминације **месно је надлежан, поред суда ошће месне надлежности и суд на чијем подручју је седиште, односно пребивалиште тужиоца.** (члан 42)
3. **Поднећом тужбом од надлежног суда се може тражити** (члан 43):
 - забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације;

158 У зависности од тежине повреде права и степена инкриминације, примењиваће се одредбе Кривичног законика („Сл. гласник РС”, бр. 85/2005, 88/2005 – исправка, 107/2005 – исправка, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019), Закона о прекршајима („Сл. гласник РС”, бр. 65/2013, 13/2016, 98/2016 – одлука УС, 91/2019 – др. закон, 91/2019, 112/2022 – одлука УС) и Законика о кривичном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013, 55/2014, 35/2019, 27/2021 – одлука УС, 62/2021 – одлука УС)

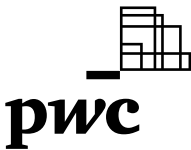
159 Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020)

- ▶ утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме;
 - ▶ извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања;
 - ▶ накнада материјалне и нематеријалне штете;
 - ▶ објављивање пресуде донете поводом неке од четири претходно наведене тужбе.
4. *Привремене мере* (члан 44):
- ▶ Тужилац може уз тужбу, у току поступка, као и по окончању поступка, све док извршење не буде спроведено, захтевати да суд *привременом мером спречи дискриминаторско понашање* ради отклањања опасности од насиља или веће ненакнадиве штете;
 - ▶ У предлогу за издавање привремене мере *мора се учинити вероватним* да је мера потребна да би се спречила опасност од насиља због дискриминаторског поступања, спречила употреба силе или настанак ненакнадиве штете;
 - ▶ О предлогу за издавање привремене мере *суд је дужан да донесе одлуку без одлагања, а најкасније у року од шест дана од дана пријема предлога*.
5. *Правила о ширењу доказивања* (члан 45):
- ▶ Ако је суд утврдио да је извршена радња *непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив*;
 - ▶ Уколико *тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, ширењем доказивања* да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза *сноси тужени*;
 - ▶ Свака странка може користити *погодне материјалне евиденције и административних записа* ради доказивања чињеница у погледу којих сноси терет доказивања;
 - ▶ Претходно наведене одредбе сходно се примењују и на поступак пред Повереником.



VI ПРИЛОЗИ

Примери компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике



PwC Србија¹⁶⁰

1. *Да ли компанија има усвојене интерне политике којима се подстиже уважавање различитости међу запосленима, укључујући и положај ЛГБТИ особа?*

PwC послује са клијентима и заједницама широм света, радећи тако на постизању наше пословне сврхе: „Изградња поверења у друштву и решавање важних проблема.” На том послу свакодневно међусобно сарађујемо и са колегама унутар и ван компаније, при чему је неопходно да сви имамо на уму сопствену етичку одговорност. Наш глобални кодекс понашања („Кодекс”) нам даје заједнички оквир за понашање које се од нас очекује. Познавање, разумевање и примена Кодекса је фундаментални део онога ко смо и за шта се залажемо у свом раду. Верујемо да је наша одговорност да поштујемо и чувамо људска права наших запослених и свих осталих појединаца са којима смо у контакту, било директно или индиректно. Наша непоколебљива посвећеност људским правима најбоље се види кроз наше

¹⁶⁰ Прилог је припремио PwC тим за јавну управу посвећен пружању саветодавних и других професионалних услуга институцијама јавног сектора, институцијама Европске уније, међународним финансијским и донаторским организацијама и другим субјектима развојне помоћи, уз подршку PwC тима за људски капитал.

различите активности, учешће у добровољним иницијативама попут Глобалног договора Уједињених нација, Глобалне РwC Изјаве о људским правима, итд. Наш приступ људским правима интегрисан је у наше постојеће пословне праксе, попут оних које се односе на људски капитал, јавне набавке, етику и усклађеност пословања, као и корпоративно одговорно пословање.

2. Уколико постоје такве политике, молимо Вас да нас упутиш на линк ка одређеном документу или да издвојиш онај део текста који је конкретно везан за положај ЛГБТИ особа?

Етички кодекс компаније РwC¹⁶¹ истиче значај уважавања различитости. Кодекс на страни 1. говори о компанијској култури вредностима: „Када радимо са нашим клијентима и нашим колегама на изградњи поверења у друштву и решавању важних проблема, ми тражимо и интегришемо разнолик спектар перспектива, људи и идеја.”

Поврх тога, Кодекс цитира и нашу Глобалну лидерку за људски капитал: „Постоји снага и вредност у различитости мисли и искуства. Разноликост перспектива је кључна за иновацију. Слушамо једни друге, успевамо када сарађујемо, учествујемо у дијалогу и с поштовањем расправљамо о питањима. Обједињавање наших идеја и колективног знања је фундаментално за нашу способност да иновирамо и на крају за наш успех.”

На страни 10. Кодекса наводе се и начини како запослени могу да изразе своју забринутост уколико присуствују нечему што сматрају да није у реду. Истиче се да се не толерише ни један облик одмазде (одн. штетне радње). Уколико се запослени осећа спремним за то, може и сам решити ситуацију са колегом на професионалан начин. У супротном, на располагању су му и његов/њен коуч или менаџер људских ресурса. Посебно је драгоцено што се запосленима дају смернице за решавање етичких дилема, које им могу помоћи да донесу одлуку како да поступе у конкретnoj ситуацији (тзв. РАДАР оквир). Више о томе на страни 20. Кодекса, и даље.

Поред Кодекса, наш приступ људским правима представљен је и у компанијској **Изјави о људским правима**¹⁶². У делу о политикама према запосленима, наводи се да РwC „не толерише узнемиравање нити дискриминацију у сопственом радном окружењу.”

Додатно, на СЕЕ¹⁶³ нивоу донет је Стратешки оквир за укључивање и различитост за период 2022–25 и даље (Inclusion & Diversity CEE Strategy

161 Living our Purpose and Values – PwC’s Code of Conduct <https://www.pwc.co.uk/who-we-are/assets/pwc-code-of-conduct.pdf>

162 Building Trust – PwC’s Global Human Rights Statement <https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/pwc-human-rights-statement.pdf>

163 СЕЕ обухвата 27 територија Централне и Источне Европе.

Framework – FY 22–25 & beyond). I&D се односи на оснаживање људи поштовањем и уважавањем онога што их чини различитим у погледу старости, пола, религије, инвалидитета, сексуалне оријентације, образовања, етничке припадности, националног наслеђа или било које друге разлике.

3. *Да ли су запослени приликом стицања у радни однос и касније у току рада у обавези да похађају одређене едукативне радионице у области забране дискриминације?*

Стратегија I&D фокусира се на три кључна стуба, од којих је један „Образовање“. Овај стуб је одговор на потребу за разумевањем различитости, стратешким промишљањем ових тема, и задовољавањем стварних потреба запослених у PwC. Остала два стуба односе се на „Укључивање“ и „Представљање“.

Како бисмо осигурали да ове вредности буду уграђене у свакодневно пословање, запосленима и руководиоцима су на располагању интерне веб странице са ресурсима, као и интерне обуке на PwC платформи за учење, које се реферирају и на ЛГБТQ+ заједницу.

Осим тога, поред оцене за постигнуте циљеве током финансијске године, запослени у PwC Србија (и Црна Гора) су од стране колега оцењивани и кроз такозвани *PwC Professional Framework*¹⁶⁴ који дефинише пет карактеристика које се очекују од свих запослених. Колико је поштовање различитости, заправо, значајно за PwC мрежу говори и то да је једна од ових пет карактеристика „Глобално и инклузивно“. Ова карактеристика представља способност запослених да „ефикасно раде и сарађују, са менталним склопом који превазилази границе и обухвата различите перспективе.“ Понашајно, реч је о демонстрирању радозналости према свету и различитим културама, делотворном раду у различитим радним окружењима и тимовима, као и проактивном укључивању у PwC мрежу ради размене идеја и изградње ставова у циљу постизања најбољих резултата.

4. *Да ли Ваша компанија омогућава остваривање права на здравствено и социјално осигурање истополним партнерима својих запослених упркос чињеници да ова област није правно регулисана у Републици Србији?*

Да. Запосленима у PwC Србија омогућено је да на своју полису приватног здравственог осигурања пријаве и ванбрачног друга, који може бити и истополни партнер. Такође, нашим правилником о раду дефинисане су једнаке могућности, између осталог и за остваривање права на плаћено одсуство, при чему се чланом уже породице сматра и ванбрачни друг.

164 PwC Professional Framework <https://www.pwc.com/gx/en/careers/pwc-professional.html>

Овим је омогућено и истополним партнерима коришћење пет слободних дана за рођење/усвојење детета, пет слободних дана услед болести партнера, итд.

5. *Да ли у оквиру компаније постоји могућност удруживања ЛГБТИ заједница у одређени клуб, организовање сјорјских манифестација, обележавање значајнијих догађаја који су важни за унапређење положаја ЛГБТИ особа уопштено у друштву? Уколико је одговор позитиван, молимо Вас навести одређени пример.*

У оквиру компаније постоји *глобална Shine заједница*¹⁶⁵ од 2017. године. Shine је глобално име PwC-ове ЛГБТQ+ мреже. То није акроним, већ одражава нашу жељу да свако буде у стању да заблиста кроз сопствену аутентичност. Ова мрежа је данас нарасла на 25 територија широм света. Мрежа постоји да би члановима и савезницима ЛГБТQ+ заједнице пружила простор да буду своји, упознају нове људе, уче једни од других и допринесу раду компаније у овој области. Наше колеге у Србији учествују у свим активностима које се одвијају на СЕЕ нивоу (Централна и Источна Европа). PwC Shine заједница је инклузивна пословна мрежа која заговара, промовише и подстиче квалитет живота, разноликост и инклузију за ЛГБТQ+ особе и њихове савезнике, како интерно тако и у ширем пословном свету. Shine је свеобухватна мрежа отворена за људе свих родних идентитета/ израза и сексуалних оријентација. Shine негује атмосферу добродошлице и показује вредност и бригу за ЛГБТQ+ заједницу.

Циљеви наших Shine мрежа су:

- ▶ Образовање и свест, да негујемо културу укључивања и подршке и да ојачамо нашу породицу савезника и присталица;
- ▶ Привлачење и регрутовање ЛГБТ+ талената, побољшавајући репутацију PwC-а као послодавца по избору за укључивање ЛГБТ+;
- ▶ Утицај на заједницу, за подизање и подршку ЛГБТ+ заједници изван PwC-а;
- ▶ Развој пословања, користећи нашу огромну мрежу веза у ЛГБТ+ заједници за подршку и развој нашег пословања.

Током месеца Pride-а, глобална PwC Shine мрежа организовала је низ он-лајн презентација, обука и разговора за додатно оснаживање колега који припадају ЛГБТQ+ заједници, као и њихових савезника. Између осталог, било је речи о микроагресијама, предрасудама на радном месту, оснаживању, итд.

165 Shine заједница <https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/lgbt-inclusion.html>

6. *На који начин је деловање Ваше компаније видљиво на њиховој Републике Србије у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа (нпр. учешће на одређеним трибинама, током одржавања Недеље поноса, присуство на сајмовима зајашавања и сл)? Молимо Вас да наведете пример.*

На територији Србије и Црне Горе, PwC тим за укључивање и различитост већ је организовао онлајн презентације и вебинаре у области спречавања партнерског насиља. У овој години планирали смо да за све запослене организујемо представљање наше Shine мреже и говоримо о стању LGBTQ+ заједнице, правима и потребама, уз учешће представника цивилног друштва. Додатно, планирали смо и посебну онлајн презентацију и дискусију о онлајн насиљу према рањивим групама.

Додатно, на међународном нивоу, PwC је учествовао у заједничким и сопственим истраживањима која се односе на питања LGBTQ+ заједнице, попут: *Out to Succeed: Realising the full potential of LGBT+ talent – Global survey finds businesses need to do more to attract and support LGBT+ talent*¹⁶⁶.

Хемофарм – СТАДА група

Аутор: Др Душан Стојаковић,
сениор менаџер одрживог развоја СТАДА групе

Да ли у послу треба да нас одређује било која група осим наша експертиза, вештина и квалитет као особе?

У свету 2022, и то оном развијеном западном, и даље постоји диспропорција између плата за исте пословне позиције које се нуде женама и мушкарцима. Мушкарци из неког необјашњивог разлога, или барем разумном свету недокучивог, добијају више новца за исти посао! Живот јесте пун апсурда и задатак сваког човека јесте да те исте апсурде демистификује.

О равноправности

Кренимо од овог са неједнаким платама. У Хемофарму жене чине 54,5%, а у менаџменту компаније тај број је знатно виши. (Тешко оним компанијама које немају барем 40% жена на руководећим позицијама, јер нова ЕУ регулатива управо то од њих очекује...) Ако се узму у обзир сви пословни резултати Хемофарма, који из године у годину бележе раст, упркос турбулентном окружењу и све деликатнијим екстерним факторима утицаја, несумњиво је да је овде реч о једној успешној фармацеутској компанији, која представља јак ослонац немачке СТАДА групе. Само прошле године оборен је нови рекорд производње који износи 287 милиона паковања

166 Out to Succeed: Realising the full potential of LGBT+ talent – Global survey finds businesses need to do more to attract and support LGBT+ talent <https://www.pwc.com/gx/en/people-organisation/pdf/outnext-survey.pdf>

готових производа, које је произвео тим у коме је порастао број запослених, а смањен број повреда на раду. Од тих производа, чак 250 милиона упаковано је у паковање од рециклираног картона, чиме је сачувано око 18.000 стабала. И постоји још пуно бројки које сведоче о несумњивом успеху, али вратимо се на ону најбитнију – да већину организације чине жене. Самим тим, беспредметна је свака даља расправа о неједнакости жена и мушкараца јер се једна од најуспешнијих компанија у Србији практично налази у рукама жена. Управо овим примером, погрешна теорија бива оповргнута исправном праксом.

Бесмисао неједнакости иде много даље, суочавајући нас са апсурдима других потенцијалних дискриминација, често несвесних, које обухватају наш узраст, порекло, материјално стање, националност, религијско опредељење, родну и полну идентификацију, сексуалну оријентацију, брачни и/или породични статус и тако у круг, до бесконачности! Да ли је заиста важно наше порекло? Да ли нас оно чини мање или више стручним у ономе што радимо? Да ли нас то исто порекло чини мање или више добром особом и коректним колегом или колегиницом? Наравно да не! Исто је и са нашим материјалним, образовним, породичним, брачним или било којим другим статусом. У свету који претендује да опстане, сви ови критеријуми не би требало да нас одређују и квалификују у послу који радимо. Иако треба да буду прихваћени и уважени онда када утичу на наше расположење, мотивацију и људскост, уопште (лични проблем некада није могуће апсолутно изоловати у својој енергији коју емитујемо и на радном месту). Различитост и инклузивност су једини начини на које тим као основна друштвена градивна јединка може да опстане и пружи прихватање и поштовање сваком свом члану. Када се на то дода чињеница да су људи највреднији ресурс, рачуница (можда ово није права реч, али хајде да поједноставимо гледишта) веома је једноставна и јасна.

И сад долазимо до још једног апсурда – наше сексуалне оријентације. Или како често људи кажу – опредељења. Па хајде да кренемо од почетка. Опредељење је нешто што ми чинимо бирајући пут. Људи се сексуално не опредељују, они се рађају као резултат генетских утицаја и предиспозиција које се развијају у одређеној животној доби (овде се искључују они који своје изборе чине вештачки под утицајем трендова). Можда ни појам оријентација није адекватан, али то сада није тема. Да ли нам је суштински важно са ким колегиница или колега одлазе у кревет у свом приватном животу? Гледано из професионалног угла није – јер то није фактор који додаје стручност на нечију експертизу. Док са људског можда јесте, јер је јако лепо када неко са нама и ми са неким (наравно оним кога бирамо и који нас бирају као себи блиске) можемо да поделимо неки проблем који нас тишти као особу. Или да се похвалимо нечим лепим што нам се догодило у приватном животу. Али то нас опет не чини мање или више

експертом, али нас може чинити мање или више добром особом. Емпатија, та многим тешка реч. А онда и брижност. За многе немогућа мисија, а у ствари животни џек-пот за оне ретке који су прави људи...

Од апсурда до брижности

Веома охрабрује чињеница да се успешност компанија данас све више и детаљније мери према ESG (Environmental Social Governance) параметрима, па је ово позив свима да мало више обрате пажњу на ово средње слово „S” јер оно управо говори о томе колико смо фер према свом тиму, колегицима и колегама, а онда и друштву уопште. А то неко све тамо узима у обзир када треба да нас евалуира у пословном смислу. Можда пут није праволинијски, нити лак, некако више личи на слалом, али очигледно је да смо одавно кренули са тачке А (А као Апсурд) и незаустављиво хитамо ка тачки Б (Б као Брижност). Исто је, дубоко верујем, и са поштовањем ЛГБТИ права – незаустављиво се крећемо од Апсурда ка Брижности...

Хемофарм у оквиру својих шест принципа одрживог развоја промовише и подржава поштовање људских права, истовремено славећи различитости и инклузивност, гарантујући окружење које омогућава достојанствен рад. Истовремено, компанија прихвата и примењује 10 принципа одрживог развоја Глобалног договора УН. Такође, у Хемофарму се у потпуности поштују ЛГБТИ права, у складу са кодексом УН, чији је Хемофарм и први потписник у Србији и региону.

Укратко, наша корпоративна култура подржава и промовише толеранцију, поштовање, објективност и поштене међусобне односе, обезбеђујући једнаке шансе за сваког у Хемофарму, одбацујући било какву врсту дискриминације и узнемиравања. Јер на почетку и на крају, једино што би требало да се рачуна у послу јесу експертиза и стручне вештине, као и то какви смо као особе. Све остало је лична ствар и питање сопствене приватности.

Philip Morris Operations¹⁶⁷

Philip Morris Operations (PMOP) је српска филијала мултинационалне компаније Philip Morris International (PMI). У PMOP-у, као и генерално у свим PMI филијалама широм света, различитости видимо као нашу највећу снагу, и посвећени смо изградњи инклузивне културе и радног окружења које рефлектује све различитости наших колега широм света било да је у питању расна, полна, верска припадност, пол или сексуална оријентација или било шта друго што наше колеге чини управо оним што јесу. Наша мисија је да континуирано подстичемо дијалог о инклузији и различитостима, како бисмо успешно одржавали радно окружење где се сви виде,

167 Прилог је припремио Тим за комуникације компаније Philip Morris у Србији.

чују, осећају да се према њима односи с поштовањем, да имају подршку и да су укључени у активности компаније, јер само тако могу да пруже свој максимум. Више о неким од наших иницијатива у овој области можете погледати на следећем линку: ***An inclusive culture for all***¹⁶⁸, као и у документу ***Водич за успех***¹⁶⁹. Водич за успех садржи све интерне процедуре које осликавају нашу посвећеност одговорном понашању и пословним праксама у свим областима, као и начину на који сваки запослени може да пријави уколико се суочава са неком ситуацијом која није у складу са интерним правилима и процедурама и угрожава интегритет компаније.

Philip Morris International (PMI) има посебан тим људи који се бави Инклузијом и различитостима (Inclusion&Diversity team) који креира глобалне стратегије, програме и води имплементацију иницијатива за обезбеђивање равноправности, заступљености, безбедности и благостања, подстиче све колеге да изнесу своје ставове. Поред тога, PMI како на глобалном тако и локалном нивоу подржава иницијативе запослених окупљених у неколико ERG-а (***Employee Resource Groups***)¹⁷⁰. Једна од првих ERG-а које су формиране је и ***STRIPES***¹⁷¹, која окупља ЛГБТQ+ запослене и све оне који желе да се активно укључе у иницијативе које ова ERG покреће.

„КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ” – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији

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

У духу овог партнерства, Повереник препоручује послодавцима у Србији израду кодекса антидискриминационе политике, као примера

168 An inclusive culture for all <https://www.pmi.com/inclusion-diversity/an-inclusive-culture-for-all>

169 „Vodič za uspeh” https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/our_company/code-of-conduct/serbian_code_of_conduct_external_online_171214.pdf?sfvrsn=71c-c86b5_10

170 Employee Resource Groups <https://www.pmi.com/inclusion-diversity/employee-resource-groups>

171 Celebrating Pride month at PMI <https://www.pmi.com/inclusion-diversity/an-inclusive-culture-for-all/pride-month-at-pmi>

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.

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

Дугорочни циљ доношења Кодекса равноправности код послодавца треба да буде *дојринос већој друштвеној ѝромени*, односно *смањење дискриминације и унајпређење равнојравности у друштву*.

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

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

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

Како се њосијаје члан Тима за израду Кодекса?

Препоручен профил кандидата за чланство у Тиму:

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

Ко треба да буде заступљен у Тиму?

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

Процедура именовања чланова Тима:

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

Уколико се испостави да чланови Тима немају или немају довољно знања о дискриминацији уопште, њеној противправности и штетности коју проузрокује у радном окружењу, послодавац се може обратити Поверенику за заштиту равноправности за организацију обука, односно радионица, које ће спровести експерти запослени у Стручној служби Повереника. Процес израде Кодекса равноправности требало би да се састоји из две фазе: *фазе анализе* и *фазе израде Кодекса*.

I ФАЗА АНАЛИЗЕ

1. Анализа релевантних прописа и докумената

Да би тим за израду Кодекса равноправности код послодавца могао да одговори на изазов израде овог документа, потребно је да припреми списак свих релевантних докумената који представљају антидискриминациони правни оквир (најважнија документа наведена су у овој публика-

цији). Вођа Тима треба да благовремено задужи чланове Тима да анализирају сваки појединачан документ и да припреме релевантне сажетке. Тим треба да сачини листу компанија које су већ донеле сличне Кодексе и да оствари комуникацију са тим компанијама у циљу размене искуства у поступку доношења Кодекса и његовој примени.

2. Анализа заинтересованих страна

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

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

Заинтересоване стране се деле на три основне групе:

- кључни партнери унутар компаније – сви запослени;
- кључни партнери изван компаније – пословни партнери;
- крајњи корисници (они који су директни корисници услуга или производа компаније).

Тим за израду Кодекса треба да идентификује заинтересоване стране и да осмисли методе за прикупљање података о њиховим потребама. Подаци се могу прикупљати на различите начине, попут интервјуа и анкета (усмена, телефонска, путем интернета).

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

Пример ујийћника за зајослене:

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

„Под дискриминацијом у овом ујийћнику ѿодразумевамо неједнако ѿосћујање ѿрема зајосленима/ѿарћнерима/кујћцима/корисницима које је засновано на неком њиховом личном својсћву, на ѿимер ѿолу, сексуалној оријентацији, вероисћовесћи, ећничком ѿореклу и друћим личним својсћвима.“

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

Да

Не

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

Да

Не

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

Да

Делимично

Не

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

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

Да

Делимично

Не

3. Анализа потреба заинтересованих страна

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

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

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

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

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

II ФАЗА ИЗРАДЕ КОДЕКСА

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

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

При изради документа треба се користити једноставним и прецизним језиком.

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

ОБЈАВЉИВАЊЕ КОДЕКСА

Након доношења Кодекса равноправности треба предузети мере да се он публикује у различитим форматима како би се проширило сазнање о Кодексу и подигла свест свих заинтересованих страна о његовој садржини. У неким случајевима, Тимови за израду Кодекса дефинишу посебне комуникационе политике за његову промоцију, која подразумева производњу комуникационих материјала о Кодексу (летке, плакате, брошуре...), покретање великих кампања, покретање интернет стране посвећене Кодексу и 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.

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

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Булевар краља Александра бр. 84, 11000 Београд

тел/факс: 011 243 64 64

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

e-mail: poverenik@ravnopravnost.gov.rs

МОДЕЛ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ

Уверен у далекосежни значај сјречавања дискриминације и унајређења равнојравности у радном/јословном окружењу, колектив _____ (назив јослодавца, у даљем шексју Послодавац) доноси овај:

Кодекс равноправности

Овај Кодекс је заснован на начелима:

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

Одредбе овој Кодекса се у контексту забране сваке дискриминације код јослодавца, јри зајошљавању, као и у односу јрема клијентима, корисницима услуга, јарјнерима са којима остварује јословну сарадњу и друјим јословним субјектима, засноване су и усклађене са Уставом Републике Србије, Законом о забрани дискриминације и друјим антидискриминационим јројисима.

Добра јракса у обласи сјречавања дискриминације је важна за јослодавца, зајослене и кориснике услуга зајо шјо:

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

Сјоја, Послодавац, јрејознајући значај сјречавања дискриминације за цео колектив и за клијенте, кориснике услуга и јарјнере, изражава сјремност и јосвећеност да:

- Обезбеди једнаке могућности за заснивање радног односа свим кандидатима и кандидаткињама за посао код послодавца;
- Пријаве за посао разматра и оцењује без обзира на лична својства кандидата/киња и цени искључиво компетенције у вези са захтевима конкретног радног места;
- Не третира различито ниједног запосленог/ну, клијента/кињу, корисника/цу услуга, као ни партнере, на основу било ког личног својства;
- Запосленима омогући да обављају своје радне задатке у продуктивном окружењу у којем нема дискриминације и узнемиравања било које врсте;
- Уважи принцип разумног прилагођавања, услова и места рада свим запосленима, према њиховим потребама;
- Процењује радни учинак запослених на недискриминаторан начин, објективно, ценећи њихове капацитете и допринос;
- Запосленима без обзира на старосно доба, пол, инвалидитет, брачно стање, сексуалну оријентацију или било које друго лично својство, омогућава приступ обукама, менторском раду и приликама за стицање радног искуства;
- Установи процедуре прилагођене запосленима и корисницима услуга који желе да укажу на дискриминацију или да поднесу притужбу Поверенику за заштиту равноправности;
- Омогући запосленима да у договору са послодавцем на примерен начин ускладе своје професионалне обавезе са приватним и породичним обавезама;
- Пружи услуге и информације свим корисницима/цама без обзира на инвалидитет, пол, старосно доба, здравствено стање или било које друго лично својство;
- Примени принцип флексибилности у пружању услуга, како би биле уважене различите потребе клијената и корисника услуга;
- Омогући приступачне и једноставне видове комуникације са и међу запосленима, као и са партнерима, клијентима и корисницима услуга;
- Уложи напоре да стратегије оглашавања одражавају посвећеност разноликости клијената;
- У примени овог Кодекса консултује и остварује сарадњу са Повереником за заштиту равноправности, као и представницима запослених, клијената и корисника услуга.

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

1. У огласима за посао истиче само оне потребне квалификације и особине кандидата које су у непосредној вези са обављањем радних задатака конкретног радног места;
2. У огласима за посао које објављује, када је то пригодно, посебно мотивише кандидате и кандидаткиње из посебно осетљивих група;
3. У огласима за посао користи родно осетљив/неутралан језик;
4. Објављује огласе за посао у различитим приступачним форматима и на местима где их могу видети различите групе кандидата;
5. Именује особу/особе задужене за праћење примене Кодекса, комуникацију са Повереником за заштиту равноправности и давање информација запосленима и корисницима услуга о Кодексу и правима у вези са забраном дискриминације и начину остваривања ових права;
6. Приликом ступања на рад упознаје запослене са Кодексом;
7. Омогућава запосленима да им у сваком тренутку буду доступне информације о начину заштите права која проистичу из антидискриминационих закона и подацима за контакт са Повереником за заштиту равноправности;
8. Запослене, на њихов захтев, у потпуности упознаје са њиховим правима током трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета;
9. Обезбеђује услове за одржавање обука у циљу упознавања запослених са појмом дискриминације и начинима заштите права;
10. Предузима мере разумног прилагођавања радног места и радних задатака у складу са потребама и могућностима запослених, као и друге афирмативне мере за запослене;
11. Истиче овај Кодекс на видљиво место у својим просторијама и/или га објављује на интернет сајту и другим адекватним местима у приступачним форматима;
12. Позива запослене, кориснике услуга и партнере да дају повратне информације о спровођењу одредаба овог Кодекса.

За праћење примене овог Кодекса, Послодавац именује:

Место и датум усвајања Кодекса

Потпис одговорне особе

ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА НА ОСНОВУ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ И РОДНОГ ИДЕНТИТЕТА – примери из праксе Повереника за заштиту равноправности

ИСТРАЖИВАЊА ПОВЕРЕНИКА

Повереник за заштиту равноправности периодично спроводи истраживања о перцепцији и ставовима различитих циљних група о дискриминацији (јавно мњење – грађани и грађанке; представници органа јавне власти; представници медија – уредници, новинари; припадници друштвених група које су у већем ризику од дискриминације – Роми и Ромкиње и др).

Према резултатима истраживања из 2019. године *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*¹⁷², као група код које постоји највећа социјална дистанца издвајају се мигранти, односно тражиоци азила, а затим грађани и грађанке албанске националности, ЛГБТ популација, особе које живе са ХИВ/АИДС-ом и Роми. Најнижа социјална дистанца постоји према Србима, сиромашнима и женама. Када се пореде резултати из 2019. године са резултатима истог истраживања из 2016. године, уочава се да је дошло до промена у социјалној дистанци према одређеним групама. Тако је, на пример, 2016. године највећа дистанца постојала према ЛГБТ популацији. Испитаници и испитанице су упитани да слободним асоцијацијама наведу три групе које сматрају да су највише изложене дискриминацији у Србији. На првом месту су наведени Роми као најугроженија група, коју чак половина грађана и грађанки перципира као највише изложену дискриминацији, а на другом месту су жене (42%). Што се тиче припадника ЛГБТ популације, 33% испитаника и испитаница их сматра дискриминисаним, а ту је такође приметан тренд пораста за 10% у односу на претходно истраживање. На директно питање о томе коју групу грађана и грађанки виде као најугроженију, испитаници и испитанице су најчешће одговарали да су то Роми (17%) и припадници ЛГБТ популације (13%), а за њима следе сиромашни (12%). Поредак је готово идентичан као и 2016. године, с тим што је истовремено опао број оних који виде Роме и ЛГБТ популацију као најугроженију групу (2016. године тај проценат је износио 20% за Роме и 16% за припаднике ЛГБТ популације). Испитаници су навели и да су нежељене колеге на послу, поред миграната и Албанаца, и особе које живе са ХИВ/АИДС-ом и припадници ЛГБТ популације – 22% (29% у 2013. години, 27% у 2016. години), а скоро половина испитаника и испитаница (45%) је против тога да припадници ЛГБТ популације буду васпитачи њиховој деци (59% у 2013. години, 47% у 2016.

172 *Извештај о истраживању јавног мњења „Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији“*, Повереник за заштиту равноправности, 2019 – доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2019/11/izvestaj-o-istrzivanju-javnog-mnjenja.pdf> приступљено: 08. 01. 2023.

години), док 27% испитаника не би желели да им буду шефови. Трећина (30%) испитаника не жели да се са њима дружи (46% у 2013. години, 34% у 2016. години), док би 63% испитаника имало нешто против да они сами или њихова деца буду у браку са ЛГБТИ особом (82% испитаних у 2013. години и 63% испитаних у 2016. години није желело ЛГБТИ особу у својој породици). Интересантан је и податак да највећи број испитаних сматра да најмање заступљена тема треба да се тиче равноправности припадника и припадница ЛГБТ популације (50%).

Резултати истраживања *Однос медија у Србији према дискриминацији*¹⁷³ које је Повереник спровео у току 2018. године, показали су да новинари, иако препознају да према ЛГБТ популацији постоји изражена дискриминација, и сами имају одређени степен социјалне дистанце према овој мањинској групи. Тако се са тврдњом „Немам ништа против ЛГБТ особа, али нека они то буду код своје куће, а не у јавности“ слаже 21% испитаних, док је 15% неодлучно. Такође, анализа другог истраживања које је у току исте године спровео Повереник о ставовима представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији¹⁷⁴, показали су да једна четвртина испитаних сматра да би се запослени у институцијама сложили са тврдњом „Хомосексуализам је болест коју треба лечити.“

ПРАКСА ПОВЕРЕНИКА

Имајући у виду резултате различитих истраживања у којима се припадници ЛГБТИ популације наводе као једна од најугроженијих друштвених група и са друге стране праксу Повереника и број поднетих притужби по овом основу, може се констатовати да се **случајеви дискриминације збој сексуалне оријентације и даље рејко пријављују, као и да постоји видљива диспропорција између броја пријављених случајева дискриминације и њиховој реалној броја**. Када је реч о пракси Повереника, укупан број притужби по овом основу је у благом порасту последњих година, међутим и даље највећи број притужби због дискриминације на основу сексуалне оријентације подносе организације цивилног друштва и то у име групе лица, а ређе у име и уз сагласност конкретне особе. И даље као област у којој се притужбе највише подносе доминира област јавног информисања и медија, док се у области рада и запошљавања подноси релативно мали број притужби.

Анализа притужби указује да је у медијима и јавном простору и даље присутан говор који карактерише говор мржње, сензационализам, дис-

173 „Однос медија у Србији према дискриминацији“, Повереник за заштиту равноправности, 2018 – доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2018/11/Odnos-medija-u-Srbiji-prema-diskriminaciji.pdf> приступљено: 08. 01. 2023.

174 „Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, 2018 – доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/Odnos-pred-vlasti-prema-diskriminaciji-elektronska-verzija.pdf> приступљено: 08. 01. 2023.

криминаторни ставови и увредљиво извештавање, нарочито о припадницима ЛГБТИ популације, што се последично одражава на све области друштвеног живота, па тако и на област рада и запошљавања.

Из представљених мишљења може се закључити да су се, као и код дискриминације по другим основима, поједине притужбе односиле на догађаје који у својој суштини не представљају дискриминацију, већ повреду неких других права, што само указује на комплексност радно-правних односа, међуљудских односа у колективу, као и чињеницу да је тешко доказати одређена противправна поступања.

► **Генералштаб Војске Србије и Министарство одбране – увредљиво и понижавајуће поштомали према трансполној особи**

Притужбу је поделио удружења грађана уз сагласност трансполне особе, која је била мајор Војске Србије, због дискриминаторног става изнетог у наредби о престанку професионалне војне службе. У току поступка је утврђено да је Управа за људске ресурсе Генералштаба Војске Србије, уз предлог начелника Генералштаба за престанак професионалне војне службе подносиоће притужбе, упутила допис Министарству одбране, у којем је наведено да је код подносиоће притужбе „установљена психијатријска дијагноза која може узроковати штећне последице по уред Војске Србије”. Поступајући по овом предлогу, министар одбране је донео наредбу о престанку професионалне војне службе мајора, у којој је такође наведено да је „установљена психијатријска дијагноза која може узроковати штећне последице по уред Војске Србије”. Дато је мишљење да је изношењем оваквог става прекршена одредба Закона о забрани дискриминације, којом је прописана забрана узнемиравања и понижавајућег поступања. Препоручено је да Генералштаб Војске Србије и Министарство одбране упуте подносиоће притужбе писано извињење и да предузму мере за смањење трансфобије, повећање толеранције и спречавање дискриминације према трансполним и трансродним војним лицима и лицима запосленим у Министарству одбране.

► **Директор фудбалског клуба дискриминисао је особе груаије сексуалне оријентације**

Мишљење је донето у поступку по притужби организације која се бави заштитом људских права против директора фудбалског клуба због дискриминације на основу сексуалне оријентације. У притужби је наведено да је у интервјуу за медијски портал, одговарајући на питање како би реаговао да сазна да је будуће појачање клуба хомосексуалног опредељења, изјавио: „Не бих га довео у клуб. Иако смо ми васишавани у патријархалном, традиционалном и православном духу и ајач ирач се не би осећао пријатно у свлачионици.” У току поступка утврђено је да је као директор

фудбалског клуба имао фактички утицај на политику запошљавања, као и да је спорна изјава пренета аутентично. Због тога је Повереник дао мишљење да су прекршене одредбе Закона о забрани дискриминације. Директору фудбалског клуба је препоручено да се састане са представницима једне организације цивилног друштва која се бави заштитом људских права како би се упознао са проблемима са којима се сусрећу припадници ЛГБТ популације и механизмима за заштиту њихових људских права, као и да убудуће води рачуна да приликом давања изјава у медијима не крши прописе који забрањују дискриминацију.

► ***Зайослени у социјалној усјанови смайра да му је ошказан ујовор о раду збој учешћа у орјанизацији Параде йоноса***

Притужбу је поднео запослени против директора Дома за старе и пензионере. У притужби је навео да је претрпео дискриминацију због своје сексуалне оријентације и то тако што му је решењем директора отказан уговор о раду. Навео је да је ово решење било објављено на огласној табли дома одакле га је узео и фотокопирао, а да је као разлог за отказивање уговора о раду наведено неоправдано одсуство запосленог са рада, у трајању од укупно седам дана. Подносиатељ притужбе је истакао да се не ради о неоправданом изостанку, већ да је он директора дома обавестио усмено о свом учешћу у организацији Параде поноса у Београду, те да је сматрао да су изостанци са посла оправдани. Навео је такође и да директор није отказао уговор о раду доктору медицине који ради у Дому, а који је долазио на посао у алкохолисаном стању. Након спроведеног поступка и утврђивања правно релевантних чињеница дато је мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

► ***Ошказан ујовор у раду особи грујачије сексуалне оријеншације***

Мишљење је донето у поступку по притужби организације која се бави заштитом људских права, а која је поднета у име и уз сагласност радника у продаји, против његовог послодавца. Као разлог подношења притужбе, наведено је отпуштање запосленог због његове сексуалне оријентације. У току поступка утврђено је да је уговор о раду отказан из разлога који нису ни у каквој вези са сексуалном оријентацијом запосленог, због чега је дато мишљење да у конкретном случају нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

► ***Ланац ресшорана ошйусшшо зайосленој који је йриядник ЛГБТ йойулације, али не збој сексуалне оријеншације***

Подносилац притужбе је навео да је био у радном односу код послодавца од 2005. године и да се отворено изјашњавао о својој сексуалној оријентацији. Сматра да је због своје сексуалне оријентације био изло-

жен дискриминаторном понашању и то вређању на радном месту, које је резултирало отказом уговора о раду. У изјашњењу послодавца наведено је да је подносиоцу притужбе отказан уговор о раду јер је одбио да услужи муштерију и забранио осталим запосленима да то учине, што представља повреду радних обавеза и радне дисциплине. Такође је наведено да је претходних година упозоравао на незадовољавајућу комуникацију са муштеријама и запосленима. Послодавац је пружио уверљиво и објективно образложење о пропустима које је запослени чинио у обављању радних задатака, и доставио адекватне доказе о томе. У току поступка утврђено је да је подносиоцу притужбе отказан уговор о раду из разлога који нису у вези са његовом сексуалном оријентацијом. С друге стране, у току поступка није утврђено да је запослени био изложен узнемиравајућем и понижавајућем поступању на радном месту због своје сексуалне оријентације. Због тога је дато мишљење да решењем послодавца о отказу уговора о раду, нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације, као и да није утврђено да је подносилац притужбе био изложен узнемиравању и понижавајућем поступању на радном месту због своје сексуалне оријентације.

► **Дискриминисана запослена на основу сексуалне оријентације**

Притужбу је поднела запослена у кафићу против послодавца – власнице кафића, због дискриминације на основу сексуалне оријентације. Власница кафића је вређала запослену због њене сексуалне оријентације тако што је називала „свим њојдним именима“, „свака друга јој је била лезбачо окорела“. Власница кафића се није изјаснила на наводе притужбе, па је мишљење донето на основу навода притужбе и изведених доказа. Сведоци су потврдили наводе притужбе у делу који се односи на узнемиравање и понижавајуће поступање власнице кафића, као и њено дискриминаторско поступање због изјашњавања запослене о својој сексуалној оријентацији. Сведоци су потврдили да се власница кафића запосленој обраћала са „Што се ти не јављаш када те зовем, лезбејко?“, „Да ли ти је то цура? Да ли је и она лезбејка?“, као и да јој се обраћала са зломом, подсмехом, увредама и иронијом: „Ух, ја све заборавим да је она лезбејка.“, „Башто, она има жену а ти немаш.“, као и да је користила сваку прилику да напомене сексуалну оријентацију запослене у току разговора. Утврђено је да се запослена, због оваквих коментара осећала непријатно и понижено, као и да су стварали непријатну атмосферу и понижавајуће и увредљиво окружење. Због тога, Повереник је дао мишљење да је власница кафића извршила дискриминацију и препоручено је да запосленој упути писано извињење, зато што ју је понижавала и вређала на основу њеног личног својства. По препоруци није поступљено.

ПРИТУЖБА

ВАЖНО ОБАВЕШТЕЊЕ: Притужба коју нам упутите биће копирана и достављена физичком и/или правном лицу, односно органу против кога подносите притужбу.

ЛИЧНИ ПОДАЦИ О ЛИЦУ КОЈЕ ПОДНОСИ ПРИТУЖБУ

1. ИМЕ: _____
2. ПРЕЗИМЕ: _____
3. НАЗИВ _____
(ако је подносилац притужбе правно лице)
4. ДА ЛИ ПРИТУЖБУ ПОДНОСИТЕ ЗА НЕКО ДРУГО ЛИЦЕ: _____
(одговорите са ДА или НЕ)
5. АКО ЈЕ ОДГОВОР НА ПРЕТХОДНО ПИТАЊЕ ПОТВРДАН, НАПИШИТЕ У ЧИЈЕ ИМЕ ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ: _____
6. ДА ЛИ ИМАТЕ САГЛАСНОСТ ЛИЦА У ЧИЈЕ ИМЕ ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ: _____
(одговорите са ДА или НЕ и обавезно приложите сагласност, уколико је имате)
7. АДРЕСА/СЕДИШТЕ: _____
8. ТЕЛЕФОН: _____
9. Е-mail: _____
10. ДАТУМ РОЂЕЊА: _____
(није обавезан податак)

ПОДАЦИ О ПРАВНОМ И/ИЛИ ФИЗИЧКОМ ЛИЦУ, ОДНОСНО ОРГАНУ ПРОТИВ КОГА ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ

А) АКО СЕ ПРИТУЖБА ОДНОСИ НА ПРАВНО ЛИЦЕ/ОРГАН

1. НАЗИВ ПРАВНОГ ЛИЦА/ОРГАНА

2. СЕДИШТЕ И АДРЕСА

3. ТЕЛЕФОН

4. ДА ЛИ СТЕ ЗАПОСЛЕНИ У ТОМ ПРАВНОМ ЛИЦУ _____
(одговорите са ДА или НЕ)

Б) АКО СЕ ПРИТУЖБА ОДНОСИ НА ФИЗИЧКО ЛИЦЕ

1. ИМЕ И ПРЕЗИМЕ

2. АДРЕСА

3. ТЕЛЕФОН

4. ДА ЛИ ЈЕ ОСОБА ЗА КОЈУ ТВРДИТЕ ДА ВАС ЈЕ ДИСКРИМИНИСАЛА
ТО УЧИНИЛА НА СВОМ РАДНОМ МЕСТУ/ ИЗВРШАВАЈУЋИ РАДНЕ
ЗАДАТКЕ

(одговорите са ДА или НЕ)

5. АКО ЈЕ ОДГОВОР НА ПРЕТХОДНО ПИТАЊЕ ПОТВРДАН, НАВЕДИТЕ
ГДЕ ЈЕ ОСОБА ЗАПОСЛЕНА

(назив предузећа/институције/организације, адресу, телефон,
позицију/радно место те особе)

НАПОМЕНА: Уколико има више правних и/или физичких лица, односно органа на које се притужујете, молимо Вас да за свакога посебно попуните образац притужбе.

ОСНОВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Заокружите један или више основа (личних својстава) на основу којих сматрате да сте били дискриминисани.

1. раса
2. боја коже
3. преци
4. држављанство
5. национална припадност или етничко порекло
6. језик
7. верска или политичка убеђења
8. пол
9. род
10. родни идентитет
11. сексуална оријентација

ГДЕ СЕ ДЕСИО ДОГАЂАЈ ПОВОДОМ КОГА ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ

1. ПОСТУПАК ПРЕД ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ (суд, општина, министарство, комисије...)
2. У ПОСТУПКУ ЗАПОШЉАВАЊА ИЛИ НА ПОСЛУ
3. ПРИЛИКОМ ПРУЖАЊА ЈАВНИХ УСЛУГА ИЛИ ПРИ КОРИШЋЕЊУ ОБЈЕКТА И ПОВРШИНА
4. ОСТВАРИВАЊЕ ВЕРСКИХ ПРАВА
5. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ
6. ОСТВАРИВАЊЕ МАЊИНСКИХ ПРАВА
7. ЗДРАВСТВЕНЕ УСЛУГЕ
8. НЕШТО ДРУГО (молимо наведите)

ОПИС ДОГАЂАЈА – молимо Вас да догађај поводом кога подносите притужбу опишете детаљно, укључујући и податке о времену, месту, особама које су биле присутне и слично.

НАПОМЕНА: Уколико Вам је потребно више места за опис догађаја, будите слободни да употребите додатни папир.

ДОКАЗИ: Молимо Вас да наведете доказе које достављате уз притужбу.

1. _____
2. _____
3. _____

1. ДА ЛИ СТЕ ПОКРЕНУЛИ СУДСКИ ПОСТУПАК _____
(одговорите са ДА или НЕ)

2. АКО ЈЕСТЕ, ПРЕД КОЈИМ СУДОМ И КАДА _____
(молимо Вас да доставите фотокопију тужбе)

Датум

Потпис

НАПОМЕНА: Уколико притужбу подносите електронским путем, потребно је да је најпре својеручно потпишете и потом скенирате.

ЛИТЕРАТУРА

Документи јавних политика:

Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл. гласник РС”, бр. 12/2022)

Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл. гласник РС”, бр. 103/2021)

Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године („Сл. гласник РС”, бр. 23/2022)

Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године („Сл. гласник РС”, бр. 44/2020)

Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године („Сл. гласник РС”, бр. 18/2021 и 36/2021 – исправка)

Стратегија за превенцију и контролу HIV инфекције и AIDS-а у Републици Србији, 2018–2025. године („Сл. гласник РС”, бр. 61/2018)

Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године („Сл. гласник РС”, бр. 22/2015)

Акциони план за период 2022–2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл. гласник РС”, бр. 112/2022)

Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл. гласник РС”, бр. 99/2022)

Акциони план за период 2022–2024. године за спровођење Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године („Сл. гласник РС”, бр. 105/2022)

Акциони план за спровођење Стратегије унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године, у периоду од 2021. до 2022. године („Сл. гласник РС”, бр. 44/2020)

Акциони план за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године („Сл. гласник РС”, бр. 30/2021)

Закони и подзаконски акти:

Устав Републике Србије („Сл. гласник РС”, бр. 98/2006 и 115/2021)

Закон о забрани дискриминације („Сл. Гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021)

Закон о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)

Закон о планском систему Републике Србије („Сл. гласник РС”, бр. 30/2018)

Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС”, бр. 52/2021)

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС”, бр. 33/2006 и 13/2016)

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 32/2013, 14/2022 – др. закон)

Закон о заштити права и слобода националних мањина („Сл. гласник РС”, бр. 11/2002, „Сл. лист СЦГ”, бр. 1/2003 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС”, бр. 72/2009 – др. закон, 97/2013 – одлука УС и 47/2018)

Закон о државним службеницима („Сл. гласник РС”, бр. 79/2005, 81/2005 – исправка, 83/2005 – исправка, 64/2007, 67/2007 – исправка, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022)

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл. гласник РС”, бр. 21/2016, 113/2017, 113/2017 – др. закон, 95/2018, 114/2021)

Закон о запосленима у јавним службама („Сл. гласник РС”, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020, 123/2021)

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 30/2010 – др. закон, 88/2010, 38/2015, 113/2017 – др. закон, 113/2017, 49/2021)

Закон о агенцијском запошљавању („Сл. гласник РС”, бр. 86/2019)

Закон о волонтирању („Сл. гласник РС”, бр. 36/2010)

Закон о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС”, бр. 101/2005, 91/2015, 113/2017 – др. закон)

Закон о младима („Сл. гласник РС”, бр. 50/2011, 116/2022 – др. закон)

Закон о спорту („Сл. гласник РС”, бр. 10/2016)

Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити („Сл. гласник РС”, бр. 91/2015, 50/2018)

Закон о запошљавању странаца („Сл. гласник РС”, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019)

Закон о социјалном предузетништву („Сл. гласник РС”, бр. 14/2022)

Закон о заштити лица са менталним сметњама („Сл. гласник РС”, бр. 45/2013)

Закон о платама државних службеника и намештеника („Сл. гласник РС”, бр. 62/2006, 63/2006 – исправка, 115/2006 – исправка, 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014, 95/2018, 14/2022)

Закон о платама у државним органима и јавним службама („Сл. гласник РС”, бр. 34/2001, 62/2006 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 92/2011, 99/2011 – др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 – др. закон, 113/2017 – др. закон, 113/2017 – др. закон)

Закон о систему плата запослених у јавном сектору („Сл. гласник РС”, бр. 18/2016, 108/2016, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020, 123/2021)

Закон о заштити узбуњивача („Сл. гласник РС”, бр. 128/2014)

Закон о спречавању корупције („Сл. гласник РС”, бр. 35/2019, 88/2019, 11/2021 – аутентично тумачење, 94/2021, 14/2022)

Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС”, бр. 36/2010)

Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС”, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018)

Закон о штрајку („Сл. гласник РС”, бр. „Сл. лист СРЈ”, бр. 29/96 и „Сл. гласник РС”, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС)

Закон о посредовању у решавању спорова („Сл. гласник РС”, бр. 55/2014)

Закон о општем управном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 18/2016 и 95/2018 – аутентично тумачење)

Кривични законик („Сл. гласник РС”, бр. 85/2005, 88/2005 – исправка, 107/2005 – исправка, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019)

Закон о прекршајима („Сл. гласник РС”, бр. 65/2013, 13/2016, 98/2016 – одлука УС, 91/2019 – др. закон, 91/2019, 112/2022 – одлука УС)

Законик о кривичном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013, 55/2014, 35/2019, 27/2021 – одлука УС, 62/2021 – одлука УС)

Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020)

Пословник о раду (Повереника за заштиту равноправности) („Сл. гласник РС”, бр. 34/2011)

Извештаји, друге публикације и Интернет извори:

Извештај о истраживању јавној мњењу „Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији”, Повереник за заштиту равноправности, 2019 – доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2019/11/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja.pdf> приступљено: 08. 01. 2023.

„Однос медија у Србији према дискриминацији”, Повереник за заштиту равноправности, 2018 – доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov>.

[rs/wp-content/uploads/2018/11/Odnos-medija-u-Srbiji-prema-diskriminaciji.pdf](https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2018/11/Odnos-medija-u-Srbiji-prema-diskriminaciji.pdf)
приступљено: 08. 01. 2023.

„Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији”, Повереник за заштиту равноправности, 2018 – доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/Odnos-pred-vlasti-prema-diskriminaciji-elektronska-verzija.pdf> приступљено: 08. 01. 2023

Притужба због дискриминације <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>

Living our Purpose and Values – PwC’s Code of Conduct <https://www.pwc.co.uk/who-we-are/assets/pwc-code-of-conduct.pdf>

Building Trust – PwC’s Global Human Rights Statement <https://www.pwc.com/gx/en/about-pwc/pwc-human-rights-statement.pdf>

PwC Professional Framework <https://www.pwc.com/gx/en/careers/pwc-professional.html>

Shine заједница <https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/lgbt-inclusion.html>

Out to Succeed: Realising the full potential of LGBT+ talent – Global survey finds businesses need to do more to attract and support LGBT+ talent <https://www.pwc.com/gx/en/people-organisation/pdf/outnext-survey.pdf>

An inclusive culture for all <https://www.pmi.com/inclusion-diversity/an-inclusive-culture-for-all>

„Vodič za uspeh” https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/our-company/code-of-conduct/serbian_code_of_conduct_external_online_171214.pdf?sfvrsn=71cc86b5_10

Employee Resource Groups <https://www.pmi.com/inclusion-diversity/employee-resource-groups>

Celebrating Pride month at PMI <https://www.pmi.com/inclusion-diversity/an-inclusive-culture-for-all/pride-month-at-pmi>

Рецензија за књигу

„Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији”

аутори:

Милан Антонијевић

Александар Михајловић

Квалитет рукописа *„Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији”* имплицира да његово рецензирање није испуњење обичне академске обавезе. Уз професионалну посвећеност сведочим деценијама различите облике дискриминације који се дешавају око нас, у свакодневном животу грађана и грађанки у Србији. То је случај и у неким (БиХ, Северна Македонија нпр) бившим југословенским републикама, данас самосталним државама, са којима смо дуго делили истоветни правни и културолошки простор.

Испуњење сваког задатка, који има сврху научног и стручног доприноса друштвеној заједници, треба по добрим академским обичајима отпочети упознавањем са садржајем, а затим ишчитавањем предговора и уводне речи Поверенице за заштиту равноправности.

Пре свега већ и само опредељење за тему Водича указује на тежњу коаутора да на самом почетку јасно испоље своју личну и професионалну храброст да се суоче са предметом свог интересовања. То је нормативно и практично посматрање домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији, како их конципирати, и ако и када написане, спровести у институционалну праксу.

Већ по наслову књиге, и почетним објашњењима читатељском аудито-ријуму указује се да је предмет посматрања дискриминација у области рада и запошљавања. Ради се о често скривеним, замагљеним облици-ма, упереним на ЛГБТИ особе на тржишту рада у Републици Србији, које коаутори настоје да разоткрију. Они наводе прописе који санкционишу ове појаве, и што је посебно значајно, наводе примере из праксе, као и примере добре праксе.

Коаутори су такође, јасно определили свој предмет у складу са актуел-ним догађајима, најчешће одсутним из медијске јавности или пак пре-зентирани на сензационалистички начин. Тиме се у јавном дискурсу Ср-бије често ствара замагљеност ружичастог или тамом обавијеног утиска о неком другом, од просечних људи другачијих и различитих. То изази-ва немоћ, стид или сажаљење заједнице. Зато се и код професионала-ца губи реалност постојања јасно дефинисаних антидискриминационих норми везаних за један од најважнијих сегмената људског битисања, а то је рад и право на рад. Тиме су коаутори показали да својим савременим приступом прате и изучавају оне теме које погађају чланове сваког демо-кратског друштва.

Посебну вредност књиге представља јасно, прецизно навођење приме-ра облика дискриминације, затим, приближавање грађанима и грађанка-ма постојања јавних политика у Републици Србији и њиховог значаја за унапређење положаја друштвених група које су у већем ризику од дис-криминације. Аутори су, између осталог, издвојили видљиво преглед до-маћих антидискриминационих прописа у области рада и запошљавања, посебно улогу Повереника за заштиту равноправности.

Скреће пажњу својим истакнутим местом у Водичу и део који обухвата следеће прилоге: примери компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике; модел кодекса равноправности; примери из праксе Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у об-ласти рада и запошљавања на основу сексуалне оријентације и родног идентитета. Управо то имплицира на ауторску/коауторску одлучност, а и храброст, да јавно проговоре и тиме подсети стручну, научну и општу јавност да је Република Србија посвећена заштити од дискриминације на свим пољима јавног и приватног живота. Тиме се указује и да друштвена сфера код нас обухвата и широку лепезу норми, законског и подзакон-ског деловања, на плану борбе против дискриминације и унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада.

Аудиторијуму, а поготову лаицима, не-правницима и не-социолозима, овакав распоред грађе може бити изазов да поновљено отварају и за-тварају концентричне кругове између делова књиге. Ту се увек поставља питање односа норме и поступања државних органа, правосуђа и неза-

висних органа, између правне и стварне заблуде да заштита не постоји или да постоји али се не може остварити.

Овај Водич, у условима патријархалног друштвеног устројства, али и коруптивних елемената који су дубоко усађени у културни образац понашања на нашим просторима, нуди систематизовано прикупљене чињенице о начинима супротстављања дискриминацији ЛГБТИ особа на тржишту рада и запошљавања. Даје се и подршка да се пружа отпор стварних и потенцијалних жртава тој појави. Норма је стварна, јасно исписана, применљива, постоје и делају они којима је то обавеза, судови, Повереник за заштиту равноправности, као и компаније којима је то део политике пословања. Некада је след догађаја бржи, процес виктимогенезе дуготрајан, али Водич показује да је заустављив. С друге стране, сасвим супротно, не треба да представља изненађење да књига путује кроз свест читалаца/читатељки брже од стварности. Та два процеса на својим паралелним путањама треба очекивано да целисходније достигну бољи ниво квалитета живота грађана/грађанки и ослобађање грађана/грађанки страха од виктимизације у области рада и запошљавања и њеног пријављивања.

Дајући позитивну рецензују свакако се надам и очекујем да ову књигу држим у рукама, у руку јасно дизајнираних корица које ће кореспондирати поруци храбрости. Оно што желим ауторима је да њихово посматрање примене домаћих антидискриминационих прописа оствари циљ унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији. Било би добро да ћемо једног дана имати само сећања на дискриминацију у различитим областима живота, а посебно ЛГБТИ особа на тржишту рада, као опомену да се то дешава и да се може поновити. Овај рукопис има потенцијал да као књига буде још једна чврста цигла у зиду одбране од дискриминације. То пре свега у процесу оснаживања и охрабривања професионалаца у пружању стручне помоћи грађанима и грађанкама али и формирања свести млађих нараштаја да је било који облик дискриминације према другом људском бићу и морално и правно недопустив.

„Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији“ топло препоручујем за објављивање уз жељу за сазнањем одјека његове примене у пракси.

Рецензенткиња
Проф. др Зорица Мршевић

Биографије аутора

Милан Антонијевић рођен је 1975. године у Београду. Милан се у својој досадашњој каријери, од средине деведесетих залагао за демократију и пуно поштовање људских права, а од 2000. и подршком интеграцији Србије и региона Западног Балкана у ЕУ. Од 2022. ради као Саветник за програмски развој у НАЛЕДу у оквиру Извршне канцеларије. Радио је као виши експерт у кабинету главног преговарача са ЕУ од 2021/2022. године при кабинету председника Владе Црне Горе, а претходно је био извршни директор Фондације за отворено друштво Србија, 2018–2021. и директор Комитета правника за људска права (ЈУКОМ) од 2010–2018. Са више од 20 година искуства у невладином и јавном сектору Милан је интензивно радио са цивилним друштвом, државним институцијама, политичким, пословним и друштвеним партнерима у Србији, на Западном Балкану и другим регионима на различитим пројектима са Уједињеним нацијама, Саветом Европе, ЕУ, УСАИД, Светском банком и ОЕБСом, између осталих. Такође је био члан радних група које су радиле на изради закона блиске његовој стручности и на различитим функцијама у стручним телима Владе Србије, као што је члан Савета за праћење спровођења препорука механизма Уједињених нација за људска права. Такође, координирао је Национални конвент о Европској унији за преговарачко поглавље 23 (о правосуђу и основним правима) од 2014. до 2019. године. Милан је завршио Правни факултет Универзитета у Београду, на међународном смеру у нивоу мастер студија, био је Чивнинг стипендиста на Одсеку за мировне студије на Универзитету Бредфорд у Великој Британији 2009–2010, а тренутно је на докторским студијама Филозофског факултета Универзитета у Београду, одсек Антропологија.

Александар Михајловић рођен је 1991. године у Нишу. Дипломирао је на Правном факултету Универзитета у Нишу, где је такође завршио и мастер академске студије права, а тренутно је на истој високошколској установи и студент докторских академских студија права. Додељена му је Повеља Универзитета у Нишу за најбољег дипломираног студента на Правном факултету у школској 2014/2015. години. Као добитник престижне Чивнинг стипендије коју додељује Министарство за спољне послове, Комонвелт и развој Уједињеног Краљевства завршио је мастер академске студије у области међународног права људских права на Сасекс универзитету, у Брајтону, у школској 2019/2020. години. Правосудни испит пред Министарством правде Републике Србије положио је 2019. године, као и адвокатски испит пред Адвокатском комором Ниш. Завршио је основну обуку за медијаторе у организацији Центра за конструктивно решавање сукоба Србије. Био је полазник Школе људских права „Војин Димитријевић”, у организацији Београдског центра за људска права.

