



РЕПУБЛИКА  
СРБИЈА



Немачка  
сарадња

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



Implemented by

GIZ  
Gesellschaft für  
Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



IGS INITIATIVE FOR  
GLOBAL SOLIDARITY

Implemented by GIZ GmbH



ПОВЕРЕНИК ЗА  
ЗАШТИТУ  
РАВНОПРАВНОСТИ

## КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

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





# КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

Смернице за израду кодекса  
антидискриминационе политике  
послодаваца у Србији

Измењено и допуњено издање  
Београд, 2024.

Издавач

Повереник за заштиту равноправности

За издавача

Бранкица Јанковић, повереница за заштиту равноправности

Дизајн и прелом

Студио за дизајн и комуникацију

Штампа

ОРАНДЖ СТУДИО ДОО

Тираж

750

ЦИП - Каталогизација у пу бликацији  
Народна и лиотека Ср ије, Београд

343.85:343.412(497.11)

349.2(497.11)

КОДЕКС равноправности : смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Ср ији. - 2. измењено и допуњено изд. - Београд : Повереник за заштиту равноправности, 2024 (Београд : Оранже студио). - 96 стр. ; 21 см

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

ISBN 978-86-88851-68-8

а) Дискриминација -- Пречавање -- Ср ија ) Дискриминација -- Радни односи -- Ср ија

COBISS.SR-ID 157144073



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

Промоцију и штампање ове пу бликације подржавало је  
Министарство за економску сарадњу и развој Савезне  
Репу лике Немачке (БМЗ), коју спроводи Деутсцхе Геселлсцхафт  
фур Интернационале Зусамменар- еит (ГИЗ) Гм Х.

Измењено и допуњено издање „Смерница за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији – Кодекса равноправности“, Повереник за заштиту равноправности је припремио у оквиру пројекта „Унапредјење започињања рада и равноправности у областима иницијатива за равноправност на радном месту“, као део пројекта Иницијатива за глобалну солидарност која имплементира Деутсцхе Геселлсцхафт фур Интернационале Зусамменарbeit (ГИЗ) ГмХ у Србији, а финансира немачко. Савезно министарство за економску сарадњу и развој (БМЗ).

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

Пројекти активности умерене су на ширење мреже компаније које у свом пословању примењују инклузивну радну политику и оснивање њихових капацитета кроз Партнерство за равноправност са Повереником, а међународне иницијативе и иницијативе. послодавце како и додатно унапредили своја знања о превенцији и заштити од насиља у области рада и запошљавања, упознали се са новим прописима који производи одговоре за послодавце, али и примерима добре праксе, и уз практична савета и упутства припремили се за развој и усвајање различитих модела интерних Кодекса равноправности у својим компанијама.

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

## САДРЖАЈ

УВОДНА РЕЧ ПОВЕРЕНИЦЕ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ .....	5
ЗАШТО НАМ ЈЕ ПОТРЕБАН КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ.....	7
Предности усвајања Кодекса.....	11
ПРАВНИ ОКВИР - ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИМА РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА .....	12
Међународни извори .....	15
Универзални документи.....	15
Европски документи б .....	1
Антидискриминациони закони.....	21
Посебне (афирмативне) мере .....	26
Механизми заштите од дискриминације.....	31
Повереник за заштиту равноправности.....	32
Поступак заштите права пред Повереником.....	36
ПРИМЕНА АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ ПОЛИТИКА У ПОСЛОВАЊУ – УПУТСТВО И МЕТОДОЛОГИЈА .....	42
Интеграција антидискриминационих стандарда у политици компаније.....	44
Самопроцена развоја.....	
46 Кораки ка унапређењу равноправности на радном месту.....	49
Основне процедуре – мере за развој кодекса равноправности.....	50
И. Тим за израду Кодекса. код посланика.....	52
ИИ. О ука лица/чланова Тима и њихово сензи илусање за питања дискриминације.....	54
ПОЈМОВНИК – Преглед основних појмова од значаја за израду и/или унапређење Кодекса о равноправности.....	55
ИИИ. Процес израде Кодекса.....	74
1 ФАЗА АНАЛИЗА.....	70
2 ФАЗА ИЗРАДЕ КОДЕКСА .....	75
3 ОБЈАВЉИВАЊЕ КОДЕКСА.....	83
ИВ. Континуитет у примени инклузивних радних политика .....	84
МОДЕЛ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ.....	88

## УВОДНА РЕЧ ПОВЕРЕНИЦЕ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

поштовани партнери,

Пред вама се налази иновирано издање „Смерница за израду кодекса антидискриминационе политике у Србији – Кодекс о равноправности“ које смо припремили како бисмо се послодавцима олакшали процес израде интерних докумената за примену инклузивне политике, у начелу принципа равнотеже. препознавање и спречавање потенцијалних случајева дискриминација у радном окружењу.

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

Посебно охрабрује да је све већи број компанија које у свом пословању развијају и активно спроводе интерне политике превенције дискриминација и кршења људских права, претпостављене правне послове двеју светских заједница. путање, већ се преплићу и заједно чине темељ за одржив развој. Управо из тог разлога, желим да изразим искреност захвалности сваком од вас на посвећености и заједничкој визији да радимо на даље изградњи Србије као праведног, демократског друштва, у коме су створени услови да се међусобно одвијају и ради.

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

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

## 6 Кодекс равноправности

---

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

Зато, дуго верујем да у вама имамо искрене партнере са којима ћемо удруженим снагама, кроз наше Партнерство за равноправност и мрежу компаније посвећених кретању радног окружења заснованог на додирним начелима практичне равноправности и толеранције. Желе да они постану део пословне културе, где ће сваки појединац, без обзира на различите, имати једнаке шансе за професионални развој и достојанство живота од свог рада.



Бранкица Јанковић  
повереница за заштиту равноправности

## ЗАШТО НАМ ЈЕ ПОТРЕБАН КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

Потреба за израду ових смерница – Кодекс равноправности произлази из анализе показатеља из вишегодишње праксе Повереника за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник) која показује да је број прилика, због повреде оласти и слога у раду, грађани траже заштиту због неједнаког третмана у различитим фазама запошљавања и рада - од расписивања конкурса, приликом избора и одабира кандидата у процесу запошљавања, до евалуације учинка рада, развоја каријере, могућности за напредовање у радном окружењу, до престанка радног односа и разлога који га условљавају. Ова област друштвеног живота веома је важна јер представља основе зараде и егзистенције, те тако утиче на све аспекте живота и сваког појединог појединца. Такође, пракса Повереника указује да се дискриминација на тржишту рада манифестује према свим групама грађана, не само због пола на њихово лично својство, али да је најчесталија према женама, односно према томе, како се односи на однос и однос према spolu. Особито се односи на инвалидитетом, према млађим људима и према старијим радницима, према лицима која имају здравствених проблема, према издвојеницима и мигрантима, у односу на сексуалну и родну оријентацију и др...

Важно је подвући да су штетне последице дискриминације у радном окружењу бројне - она доводи до пада ефикасности и продуктивности запослених, изазива демотивисаност, подрива међуљудске односе, изазива и подстиче сукобе и негативну ситуацију у друштву, што не утиче на ситуацију у друштву. Крајњој линији доводи до смањења профита, а што је у супротности са интересима како радника тако и посланика. Насупрот томе, друштвено одговорно пословање и прихватање начела равноправности, толеранције и недискриминације као стандарда пословања, не представљају последницима терет, већ приликом да

## 8 Кодекс равноправности

---

вишеструко просперирају, што и и тре ало да уде крајњи циљ сваке рационалне и одржане пословне политике.

Управо ово су неки од разлога з ог којих Повереник, као национална институција за суз ијање дискриминисаности и унапређење равноправности, посе ну пажњу развијају инклузивног тржишта<sup>07</sup> ког рада. радио прво издање Кодекса равноправности. Ово, прво издавање Кодекса је постигнуто приличан успех и исказивање интересовања код великог роја послодаваца, а праћено је и другим различитим активностима, које су о хватале Партнерство за равноправност, континуирани механизам за спровођење едукације о различитим активностима. дискриминације, о уке за инспекторе рада и запослене у Националној служ и за запошљавање, као и ројне стручне и друге скупове на којима су ове теме о рађиване. Повереник је 2019. године сачинио и Народној скупштини предао Посе ан извештај о дискриминацији у о ласту рада и запошљавања, у коме су наведене и ројне препоруке за различите актере за унапређење стања у о ласту.

Како је правни оквир у међувремену у извесном смислу унапређен, а имајући у виду да пракса Повереника и даље указује да је ово о ласт у којој се дискриминише најчешће најаву, о којој се говори. мери у фокусу нашег рада намерава да у наредном периоду додатно ојачава сарадњу са послодавцима и да заједно ради на развијању превентивних мера како и се предупредило кршење људских права и дискриминација у

радном окружењу, радило на градњи инклузивних радних окружења на микро (код самих послодаваца) и на макро нивоу (у оквиру ширих заједница – удружења послова, привредних комора, локалних заједница и сл), постоф различите.

за пословање – поштовање антидискриминационих прописа, различито радно окружење, смањење суко а на радном месту, повећање ефикасности рада и продуктивности на радном месту, повећање друштвене одговорности и профита.

Ради процене изазване у раној имплементацији инклузивних радних политика, мапирања области са којима послодавци имају највише проблема у пракси, као и идентификовања примера.

Успешних пракси, спровели смо и истраживање са послодавацама (применом квантитативне методе прикупљања података и фокус група). Оухватом компаније различитих величина и сектора, као и различитог нивоа претходног ангажовања у области антидискриминације и остваривања равноправности на радном месту, добијени налази доприносе додатном унапређењу, у Кодексу управљања равноправношћу, и промене у радном окружењу настале као последица унапређења правног оквира, новонастале ситуације на тржишту рада које карактеришу недостатак радника, различитих профила и занимања, последице пандемије Ковид 19, као и друге друштвено-економске факторе. На овај начин прилажемо ове смернице актуелним потребама

пословног сектора и радне снаге.

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

Међу, високом развојеношћу упркос антидискриминационог оквира, истраживање показало да тек нешто више од половине испитаних компанија (58%) има формално усвојен документ који се бави питањима антидискриминације, којима се бави компанија (36%) има документ који се бави овим питањима, док преостале две трећине (64%) имају документ који оухвата антидискриминацију заједно са другим темама.

## 10 Кодекс равноправности

---

Такође, сами послови су истицали интересовање за међусобну размену доприносних пракси и пружањем подршке у имплементацији различитих мера, што је узроковало, са стране Повереника, иновирање Партнерства за равноправност, као што су теме пословања, као што је који могу и желе да пружи подршку једном другом. Због тога смо досадашње Партнерство унапредили омогућавањем формирања мреже послодаваца, који ће међусобно, уз подршку Повереника, али и узајамно, моћи да унапређују антидискриминацију, успоставља међусобне контакте, мењају примере добре праксе, али и научених лекција, сагледавају начине за превазилажење проблема, користе различите едукације...

И ранијим потписивањем ове повеље послојних послова, предузетника, али и неколико међународних компанија, изразили су свесрдну подршку раду на превенцији дискриминација у области рада и запошљавања партнерства данас, а идеја давања развијамо. Потписивање ове повеље која није правно обавезујућа, али носи свечани и симболички значај, представља нашу заједничку посвећеност универзалним принципима равноправности и толеранције коју можемо настати.

удруженим снагама.

Стога, иновирани смернице које се налазе пред Вама садржи пре свега специфичан упитник који представља могућност самопроцене. Повеља антидискриминационог оквира код послова са знаком потребе за његовим иновирањем, издром или допуном, уз кратко навођење релевантног правног оквира као и обавезе које произилазе за послове, преглед основних метода питања за област питања у областима. поступке у оквиру

процеса израде интерних кодекса антидискриминационе политике, као и модел самог кодекса равноправности. Публикација садржи и низ практичних примера дискриминација из области рада и запошљавања, како их најлакше препознају у пракси, прегледа личности и разлике у односу на молине, али и доступни механизам заштите од дискриминације кроз приказ надлежности и поступка.

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

## ПРЕДНОСТИ УСВАЈАЊА КОДЕКСА

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

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

ПРАВНИ ОКВИР

ЗАШТИТА

ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У  
ОБЛАСТИМА РАДА И  
ЗАПОШЉАВАЊА





## 14 Кодекс равноправности

---

Како и се могли развити антидискриминациони механизми код посланика, неопходно је познавање правног оквира који се дискриминишу на радном месту рани, као и механизма заштите који као послодавцима тако и радницима стоје располагању.

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

- Закон о заштити од дискриминације;
- Закон о родној равноправности;
- Закон о спречавању заштите особа са инвалидитетом.

Међутим, поред прописа које су пославци сами навели, правни оквир у погледу заштите од дискриминације окупља и друге прописе. Заштитна дискриминација је једно од универзално признатих почетака, које је гарантовано у међународним и домаћим правним изворима. Република Србија је пример земље која придаје велику важност сузбијању сложености и остваривању равноправности, настојећи да прихватањем међународних уговора о људским правима и доношењу закона и договора међународне стандарде у овој области, укључујући и успостављање правних механизма за спречавање и заштиту од дискриминација.

Имајући у виду значајан правни оквир и обавезу пославца да га поштом, у наставку текста смо, у најкраћем дали преглед појединачних прописа који су од утицаја на ову област, како и се могли посматрати важнији аспекти подршке креирању и/или унапређење антидискриминационог оквира код послодаваца.

## МЕЂУНАРОДНИ ИЗВОРИ

### Универзални документи

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

Међународна организација рада се бави сузбијањем дискриминација у односу на запослење и рад. Декларација о основним принципима и правима на раду (1998) наглашава значај укидања дискриминације у овој области, и то у својој преамбули. Такође, донети су значајни инструменти који се односе на одбрану дискриминација у односу на запошљавање и занимање. Конвенције о р. 111 о заштити дискриминације приликом запослења и занимања (1958) дефинише појмове дискриминације и захтева спровођење националних којима се политика унапређују једнаке могућности и поступци у погледу запошљавања и занимања. Конвенција о р. 100 о једнакости грађења (1951) има за циљ да смањи јаз у плаћама између мушке и женске радне снаге и да одбрани дискриминацију у овој области. Конвенција о р. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (1991)

<sup>1</sup> Универзална декларација о људским правима, усвојена 10. децембра 1948. године

<sup>2</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, р.7/71

<sup>3</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, р.7/71

<sup>4</sup> Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, р.31/67

<sup>5</sup> Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена ЦЕДАВ, „Службени гласник СФРЈ – Међународни уговори“, р. 11/81

<sup>6</sup> Конвенција о правима особа са инвалидитетом, „Службени лист РС – Међународни уговори“, р. 18/09

## 16 Кодекс равноправности

---

доношења прописа којима се уређује ова област, као и доношење програма и мера у погледу рада особе са инвалидитетом која ће им пружити једнаке могућности и подстаћи њихову самосталност у друштву. Конвенција о политизи запошљавања (1964) налаже омогућавање стицања квалификација без дискриминација ради веће запослености лица која траже запослење. Коначно, Декларација о социјалној правди за постену глобализацију (2008) подржава Агенду постојаног рада и њена четири стуба, међу којима је социјална заштита и социјална три дијалога, је друштвену заштиту потребно посматрати као саставни део планирања мера за повећање запослености припадника

осетљивих група.

### Европски документи

Инструменти Савета Европе за прањују дискриминацију, посебно запослених и оних који траже посао. Поред Европске социјалне повеље (1961), односно ревидирање Европске социјалне повеље (1996),<sup>7</sup> која се назива и Социјалним уставом Европе, дискриминација је забрањена и европском конвенцијом, европском заштитом права и 90 основних слоова, посебно чланом 1. Дванаестог протокола којим је уведена општа заштита дискриминација.

Европска унија низом аката утиче на стварање услова који ће допринети да се принцип једног третмана, без обзира на разлику у погледу личних својстава, остварује у пракси у што је могуће већој мери у области рада и запошљавања. Забрањену дискриминацију прописују сви оснивачки уговори, као и Повеља о основним правима у ЕУ која изричито забрањује сваку дискриминацију, укључујући и на радном месту. Значајни су и извори секундарног законодавства, односно Директива 2000/78/ЕК којом се успоставља општи оквир

---

<sup>7</sup> Европска социјална повеља Савета Европе, „Службени гласник РС – Међународни уговори”, бр. 42/09

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

<sup>9</sup> Директива 2000/78/ЕК, 27. новембар 2000. године

за равноправан третман у запошљавању, Директива 2006/54/ЕК<sup>10</sup> о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и о авештавања о запошљавању и занимању<sup>11</sup> Директиви о раду<sup>12</sup> почела једног третмана мушкараца и жена која се аве одређеном активношћу у своме samozапослених лица.

Посе но истичемо један од последњих прописа донетих на нивоу ЕУ - **иректива о дужној пажњи за животно пословање - Директива 2024/1760/12** (ступила на снагу 25. јула 2024. године). Циљ ове директиве је да подстакне одрживо и одговорно корпоративно понашање у операцијама компаније и ширим њихових гло алних вредности.

Нова правила ће о ез едити да компаније у свом делу идентификују и адресирају потенцијалне и стварне негативне утицаје на људска права и животну средину у друштвеним компанијама, укључивањем, удружењима и удружењима. ланцем вредности, њихове пословне партнере.

О авеза се односи на велику ЕУ привредна друштва која имају преко 1.000 запослених и преко 450 милиона евра промета (нето) ширим света, као и на велике компаније које нису из ЕУ, а које имају преко 40 милиона евра (Еуропеан Промет) у50 милиона евра. Микро компаније и мала и средња предузећа нису о ухваћена правилима, али ова директива предвиђа мере подршке и заштите за мала и средња предузећа, која и могла ити индиректно погођена као пословни партнери у ланцима вредности.

<sup>10</sup> Директива 2006/54/ЕК, 5. јула 2006. године

<sup>11</sup> Директива 2010/41/ЕУ, 7. јул 2010. године

<sup>12</sup> Државни члан ЕУ мора да инкорпорира Директиву у национално законодавство, а правила ће почети да се примењују на прву групу компаније, следећи степен приступа (са пуном применом 26. јула 2029)

## 18 Кодекс равноправности

Како ће пуна примена ове директиве уследити након инкорпорирања у национално законодавство држава чланица ЕУ, потреба је у најкраћем се о авештавати о њеној садржини и последицама, како зог пословања са компанијама у вези са компанијом. примењују, тако и зог очекиваног утицаја ових законских промена на наша предузећа.

Поред наведених прописа, од утицаја на пословање појединачних привредних су јеката у Ср ији може ити и [Цу сна девања](#)

[\(Лијеферкеттенсоргфалтсплицхтенгесе](#)

тз, ЛкСГ)13 који је у Савезној Репу лици Немачкој ступио на снагу 2023. године. Од јануара 2024. године, овај пропис се примењује на све компаније које имају више од 1.000 запослених (под којима се подразумевају и привремени радници ако су запослени више од шест месеци, запослен више од шест месеци, и сви запослени који су привремено упућени на рад у другој земљи Европске уније).

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

[Закон се примењује на цео ланац сна девања и ланац вредности компаније. Ланац сна девања](#) се протеже на све фазе потре не за производњу ро е и пружање услуга – од ископавања сировина, до испоруке крајњем потрошачу.

Закон индиректно производи правне последице и примењује се на предузеће у Ср ији која су део ланца сна девања немачких компанија!

13 Више о Закону видети на: Често постављана питања о немачком Закону о дужној пажњи у ланцу сна девања ЗДПЛС, [хттп://www.industrijskiesyndikat.org/усерфилес/филе/Цесто\\_постављена\\_питања\\_о\\_немацком\\_закону\\_о\\_дужној\\_пажњи\\_у\\_ланцима\\_сна\\_девања.пдф](http://www.industrijskiesyndikat.org/усерфилес/филе/Цесто_постављена_питања_о_немацком_закону_о_дужној_пажњи_у_ланцима_сна_девања.пдф)

У случају индиректних додавача (проширеног ланца сна девања), захтева се да компаније предузму мере, и на пример врши анализу ризика, само када имају разлог да верујете да је дошло до кршења људских права или штете по животну средину.

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

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

- успостављање система управљања ризицима;
- одреди ко ће, унутар компаније, бити одговоран за надзор тог система;
- редовно спроводе анализу ризика;
- дају изјаву о начелима компаније која се односи на стратегију о људским правима;
- мере за спречавање и отклањање злоупотребе;
- успостављање поступка путем које узбуњивачи могу подносити притужбе; и
- ележе усклађеност компаније са њеним обавезама дужне пажње и објављују ту усклађеност у годишњем извештају.

Овај закон се примењује на сва људска права, а посебно је загарантована Међународним пактом о грађанским и политичким правима, Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, као и конвенцијама, као и конвенцијама којима се називају „МОР-а“ нови стандарди рада. дефинишу суштинске стандарде који се односе на заштиту радника, као што је право колективно преговарање.

## 20 Кодекс равноправности

---

Ипак, ради пружања јасних смерница, Закон описује следеће примере кршења људских права: дечији рад; принудни рад; о лица ропства; непоштовање стандарда  
ез едности на радном месту; непоштивање права на сло оду удруживања;  
дискриминација запослених; ускраћивање достојанствене плате; кршење људских  
права повезано са штетама по животну околину; незаконито расељавање лица; и  
насиље од стране ез едносних снага.

Спровођење закона контролише Немачка савезна канцеларија за економске послове и контролу извоза (БАФА), која може да изда посе не за ране ради окончања повреда људских права, може да наметне новчане казне до износа од 50.000 евра за износе од 50.000 евра и износе прошле године у износу од 50.000 евра. износ који се рачуна на основу тежине повреде и Бруто прихода компаније. Ако је казна већа од 175.000 евра, компанија не може у периоду од три године да учествује у разговорима о јавним на авкама.

## ДОМАЋИ ИЗВОРИ

Наведени међународни извори, којима се гарантује за рана дискриминације, у великој мери су унети у домаће законодавство, или су директно примењиви у складу са одред ом члана 16. став 2. Устава Репу лике Ср ије<sup>14</sup> правилима којим се прописује да су правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни део правног поретка Репу лике Ср ије и непосредно се примењују.

Устав у члану 21. прокламује да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једну законску заштиту, ез дискриминације. За рањена је свака дискриминација, непосредно или посредно, по ило ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења,

вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Уставом је прописано да се неће сматрати дискриминацијом

---

<sup>14</sup> „Служ ени гласник РС”, р. 98/06 и 115/21

посе не мере које Репулика Србија може извести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у једном положају са осталим грађанима.

## Антидискриминациони закони

**Закон о заштити дискриминације**<sup>15</sup> представља општи антидискриминациони закон који уређује као посебан случај дискриминације у области рада и прени нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа. Имајући у виду да се ради о системском пропису када је реч о антидискриминацији, као и да су послови у области да поставе све одреде овог прописа, поједине дефиниције су дате у Појмовној декларацији, којој се наводи.

Са друге стране, имајући у виду да је Повереник национална институција за заштиту од дискриминације и унапређење равноправности, пред којим се воде поступци за заштиту од дискриминације, након правног оквира, а ради олакшања надлежности, давања права и признавања права. овим механизмом заштитите.

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

**Закон о заштити права и слобода националних мањина**<sup>17</sup> прени сваки олик дискриминација на националној, етничкој, расној, језичкој, верској и свакој другој основи према националним мањинама и лицима која припадају националним мањинама и превенција радима предузимима. пуне и ефективне равноправности у запошљавању.

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

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

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

## 22 Кодекс равноправности

---

Законом о раду<sup>18</sup>, одредба члана 18. прописано је да је забрањена посредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, здравље, стање, стање, стање

односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго. Изменама и допунама Закона о раду<sup>19</sup>

из 2014. године унето је неколико новина важних са аспекта заштите дискриминација. Напредак је подигнут у погледу заштите

запослених жена прописивањем правила да запослена за време тешкоће и запослена која долази дете не може да ради прековремено и ноћу, ако и такав рад није штетан за њено здравље и здравље детета, као и правила којима се запошљава на основу закона о раду за време рада. током дана ради обављања здравствених прегледа у вези тешком, одређених од изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да саопштену информацију о ави послодаватеља. Жене много чешће раде са непуним радним временом, а законодавац је прописао да се оно обавља под истим условима, сразмерно време спроведено на раду. Такође, закон је посебно заштиту признао, поред особа млађих од 18 година, и особа са инвалидитетом, који радни однос заснивају под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није другачије одређено.

Изменама Закона о раду из 2014. године уређена је такође и посебна заштита особа са инвалидитетом која подразумева обавезу послодавца да запосленом - особом са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама да обавља радну способност према обављању делатности. Уколико посао не може запосленом да обавља одговарајући посао, тај запослени се сматра вишим запослених на основу чега му престаје радни

---

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

<sup>19</sup> „Службени гласник РС”, бр. 75/14

однос. У овом случају се, међутим, поставља питање да ли се ради заштите осо е са инвалидитетом, имајући у виду да немали рој лица, након процене радне способности остане ез посла. С о зиром да ове ситуације нису ретке, Повереник је водио инвалидитет парницу з ог дискриминисања жена која је отпуштена са посла з ог свог здравственог стања на основу чији је циљ утврђен степен. Имајући у виду да је велики рој осо а са инвалидитетом ван тржишта рада, ило и потре но преиспитати не само наведену законску одред у која омогућава проглашавање вишим запосленима у ситуацији него када се ради о пословању при пословању и о ављању послова не испуњава. и пракси приликом процене радне способности, а могућности разумног прилагођавања радних места/послова учинити лакшим и доступним послодаватељима.

### Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености<sup>20</sup>

дефинише незапослена лица, њихова права и о авезе, послове запошљавања, али и мере активне политике запошљавања.

Овај закон прописује читав низ подстицајних мера, које се, као афирмативне мере, реализују приликом запошљавања теже служ е запослених лица, а као организација која ове мере реализује запосљавање Националну.

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

### Законом о професионалној реха илитуацији и запошљавању осо а са инвалидитетом<sup>21</sup> уведена је о авеза запошљавања осо е са

инвалидитетом и различитим начинима, односно могућности за извршење ове о авезе. Како и се могла о авезати осо а са инвалидитетом извршити, овим законом се, између осталог,

<sup>20</sup> „Служ ени гласник РС”, р. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 – др. закон и 49/2021

<sup>21</sup> „Служ ени гласник РС”, р. 36/09, 32/13 и 14/2022 - др. закон

## 24 Кодекс равноправности

---

уређују и подстицају за запошљавање особе са инвалидитетом, које реализује, кроз јавне конкурсе, Национална служба за запошљавање. Закон прописује да особа са инвалидитетом има право на утврђивање статуса и процену радне способности, на подстицање запошљавања и једнаке могућности на тржишту рада, на запошљавање под општим и посебним условима, на мерење активности на запошљавању и запошљавању, посебно организованим облицима запошљавања и радног ангажовања.

Овим прописом је предвиђен читав низ афирмативних мера које стоји на располагању приликом запошљавања особе са инвалидитетом, који послодавци могу да искористе редовно праћење јавних конкурса које расписује служба за запошљавање!

Поред тога, **Законом о једнакости и здрављу на раду**<sup>22</sup>, пише у члану 55. да није дозвољено коришћење података.

прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврси дискриминисања запослених. Забрањена дискриминисања и поштовања једнаких могућности без разлике за све су међу основним начелима Закона о државним службеницима,<sup>23</sup> и Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.<sup>24</sup>

**Законом о запошљавању странаца**<sup>25</sup> одређено да члан 4. прописано је да странци који се запошљавају или привремено запошљавају у Републици Србији имају једнака права и обавезе.

у погледу рада, запошљавања и samozapošljavanja као и државани Републике Србије, ако су испуњени услови у складу са законом. Такође, странца се сматра незапосленим у складу са прописима о запошљавању и обавезама за случај незапослености.

---

<sup>22</sup> „Службени гласник РС”, бр. 35/23

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

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

<sup>25</sup> „Службени гласник РС”, бр. 128/14

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

**Закон о родној равноправности**<sup>26</sup> рани дискриминацију у области запошљавања према полу/роду. Члан 29. налаже о авезу

посланика да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, ез о зира на пол, односно род и породични статус, о ез еђују једне могућности у вези са заснивањем радног односа.

и остваривањем права из радног односа и по основу рада, те да дужна пажња посвети се о ез еђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

За рана дискриминације односи се на:

1. услови за запошљавање и из ор кандидата за о ављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. стручно усавршавање и додатно о разовање, стручно оспосо љавање приручника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство;
4. напредовање на послу;
5. отказ уговора о раду.

Поред наведених, и други прописи су, између осталог, умерени ка остварењу принципа једног третмана и за рани дискриминисања, попут Закона о заштити уз уњивача<sup>27</sup> и Закона о волонтирању<sup>28</sup>, Закона о спречавању рада, злочину решавања закона<sup>27</sup>, спорова<sup>30</sup>, Закона о штрајку<sup>31</sup>, Закона о плаћању запослених у систему јавног сектора<sup>32</sup>, Закона о спречавању

<sup>26</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 52/21

<sup>27</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 128/14

<sup>28</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 36/10

<sup>29</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 36/10

<sup>30</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 125/04, 104/09 и 50/18.

<sup>31</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 29/96-53, 101/05-28 др. закон и 103/12- УС

<sup>32</sup> „Служ ени гласник РС“, р. 18/16, 108/16, 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21

## 26 Кодекс равноправности

---

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

Посебно је потребно нагласити да су у области рада и запошљавања донета и ројна стратешка документа, која су од утицаја на остварење почетка за ране дискриминисања, а којима су предвиђене и ројне афирмативне мере из употребе. случајевима и од стране послодаваца. Тако је, у овом смислу, могуће консултовати неке од следећих докумената: Стратегија запошљавања у РС за период 2021. до 2026. године<sup>35</sup>

која посебно пажњу посвећује питање једнаких могућности на тржишту рада; Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године<sup>36</sup>; Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године<sup>37</sup>; Стратегија социјалног укључивања Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године<sup>38</sup>; Стратегија за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године<sup>39</sup>.

## ПОСЕБНЕ (АФИРМАТИВНЕ) МЕРЕ

Мере које се уводи због постизања пуне равноправности, заштите и напретка особа, односно друштвених група која се налази у једном положају, не представљају дискриминацију и називају се посебним или афирмативним мерима. Циљ посебних мера је да се укладе неједнакости међу појединцима и групама (нпр. према женама, Ромима, особама са инвалидитетом).

Посебне мере признате су у Уставу Републике Србије, Закон о заштити дискриминисања, Законом о родној равноправности, док.

---

<sup>33</sup> „Службени гласник РС”, р. 35/19, 88/21 - аут. тумачење, 94/21, и 14/22

<sup>34</sup> „Службени гласник РС”, р. 91/15, 50/18, 31/19 и 62/23

<sup>35</sup> „Службени гласник РС”, р. 18/21 и 9/21 - испр.

<sup>36</sup> „Службени гласник РС”, р. 103/21

<sup>37</sup> „Службени гласник РС”, р. 22/15

<sup>38</sup> „Службени гласник РС”, р. 26/16

<sup>39</sup> „Службени гласник РС”, р. 44/20

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

Закон о заштити дискриминисања најављује да се не посматрају дискриминисањем посебне мере које су уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у једном положају.<sup>40</sup> Посебне мере се примењују док се не постиже циљ због којег су прописане, ако законом није другачије прописано. Код посебних мера посебно се намеће обавеза послодавца да предузму одговарајуће мере ако је то потребно у конкретном случају у циљу олакшања приступа, разумно прилагођеног радног места, стручног усавршавања и напредовања запослених који се налазе у неравноправном положају у односу на друге запослене, посебно особа са инвалидитетом, припадник националних мањина, жена, мушкарац, особа другачије сексуалне оријентације, родног идентитета, старијих особа и других, осим ако и ове мере представљају неразмеран терет за послодавца. Не сматра се да је терет несразмеран ако је умерен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.

Закон о родној равноправности дефинише посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности као активности, мере, критеријуме и праксу у складу са начелом једне могућности којима се олакшавају равноправне и заједничке обавезе припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.<sup>41</sup> Закон даље прописује да посебне мере одређује и спроводи орган јавне власти

и послодавац.

Посебним мерама се управо раним друштвеним групама дају извесна предност како и дошли на исту „стартну позицију” коју

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

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

## 28 Кодекс равноправности

---

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

Посебне мере води и спроводи држава. У области рада и запошљавања она то чини преко Националне службе за запошљавање, у чијем програму посла могу да се укључе и остваре вишеструке бенефите.

Постоји неколико типова афирмативних мера у овој области:

- мере за отклањање узрока неповољног третмана одређене група лица;
- политика којом се повећава учешће мање групе у радним односима (нпр. минималне „квоте“ за запошљавање);
- програми осмишљени да привуку кандидате недовољно заступљених група;
- мере којима се уводи преференцијални третман одређене категорије;
- тежња да се критеријуми за запошљавање и професионални развој запослених поставе објективни (нпр. да се доведу у директну везу са обавештавањем дискриминисаних послова), чиме се смањује могућност субјективног, тимовог и вредности.

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

На пример, с обзиром да у Народној скупштини није било довољно жена уведено је правило да на изборним листама за Народну скупштину свако треће место мора бити резервисано за жене. Ова посебна мера је довела до тога да жене буду више присутне и боље заступљене у законодавној власти.

Правило минималне квоте за мање заступљени пол приликом именовања у управне одборе компаније или на руководеће позиције у предузећима је доар пример увођења афирмативних мера.

У контексту рада и запошљавања посебно је значајна посебно на сврха разумног приступа у смислу неопходног и адекватног модификовања и усклађивања којим се не намеће неразумно, односно непотребно уопштено тамо где је неопходно. случају потребе, како и се одездило да особа са инвалидитетом уживају, односно стварају равноправно са другом сва људска права и основне слободе. Разумно прилагођавање се може односити на радно време, усклађивање уговора о раду, али и значајна просторна прилагођавања у пословној згради, како и се одездила пуна доступност особама инвалидом. Додатни примери прилагођавања су и увођење паркинг места резервисаних за особа са инвалидитетом, као и радни амбијент без архитектонских баријера, прилагођен тоалет, рампе и лифтови.

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

Посебним мерама постиже се једнакост у шансама како за жене и особе које се налазе у неједном положају могу да раде, уче, развијају своје таленте и вештине. На тај начин један постају друштвено

## 30 Кодекс равноправности

укључене и равноправне, а друштво има могућност да користи свој пуни потенцијал за развој.

Примена посебних мера у запошљавању кроз политике једнаких могућности предвиђена је Стратегијом запошљавања у РС за период од 2021. до 2026. године. У њој се наводи да је визија развијено тржиште рада које омогућава приступ запошљавању под једнаким условима за све. Да се постигне, између осталог, и ојачавањем услова једнаких могућности у приступу или повратку на тржиште рада, те побољшање услова теже запослених категорија лица. Уз стратегију је донет и Акциони план за њено спровођење за период од 2024. до 2026. године.<sup>42</sup> Као једна од мера предвиђена је и ојачања за тржиште рада, ради стицања потреба у складу са радом и сазнањима у складу са подацима. послодаваца, а са циљем унапређења запослености незапослених лица првенствено теже запослених без квалификација или са ниским квалификацијама.

Акциони план предвиђа сувенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запослених, које подразумевају финансијски подстицај, у једнократном износу, посленицима из приватног сектора, за запошљавање незапослених лица и то: 1. младих у кућном смештају, хранитељским породицама и старатељским породицама; 2. лица без завршеног средњег образовања и лица која су завршила функционално основно образовање одраслих; 3. старијих од 50 година; 4. Рома и Ромкиња; 5. особа са инвалидитетом; 6. корисника новчане социјалне помоћи; 7. лица која се налазе на евиденцији незапослених дуже од 12 месеци, а посебно лица на евиденцији дуже од 24 месеца; 8. жртва породичног насиља.

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

На основу закона о запошљавању и о езеђењу за случај незапослености усвојен је Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од сазнања сазнања. активне политике запошљавања.<sup>43</sup> Мере активне политике запошљавања, које су лиже уређене овим правилником које спроводи Национална служба подразумева: посредовање у запошљавању лица која тражи запослење; професионалну оријентацију и саветовање о планирању каријере; сувенције за запошљавање; подршку samozapošljavanju; додатно о разовање и оука; подстицаје за корисничке новчане нанаде; јавне радове; мере активне политике запошљавања ососа са инвалидитетом и друге мере умерене ка

запошљавању или одржавању запослености.

„Прави лидер/менаџер/руководилац мора да поседује емоционални ЕК који подразумева две ствари: прво, не запошљаваш рачунарски програм, већ живи ососу; друго, није важно само да знаш да водиш свој тим, да тоуде и да тоуде члан.“ (Данијел Големан)

## МЕХАНИЗМИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Механизми заштите од дискриминације на раду подразумевају механизме који постоји код посланика, езозира да ли се ради о једном лицу које је задужено за решавање сукоа, или тиму.

дужном за ове послове, што пре свега зависи од величине самог посланика.

Механизми заштите ван послодавца – екстерни механизми – подразумевају заштиту која се може остварити пред инспекцијским и судским органима, али и пред Повереником. Имајући у виду да је Повереник за заштиту равноправности специјализована, независна институција је углавном надлежношћу која се односи на заштиту од дискриминисања, у наставку је укратко.

дат преглед надлежности и начина рада овог органа.

<sup>43</sup> „Служени гласник РС”, р. 102/15, 5/17 и 9/18. Донет је на основу овлашћења из Закона о запошљавању и о езеђењу за случај незапослености („Служени гласник РС”, рој 36/2009), али остаје на сазнањима до дана ступања на основу закона ни на основу закона, на основу закона, на основу новости донетих на основу закона. уредма тог закона.

## 32 Кодекс равноправности

---

### Повереник за заштиту равноправности

Повереник је независан, самосталан и специјализован државни орган формиран на основу Закона о заштићеној дискриминацији.

Улога Повереника је спречавање свих видова, олика и случајева дискриминације, заштита равноправности физичких и правних лица у свим областима друштвених односа, нападпдзм придноса. за рани дискриминације, као и унапређивање стварања и заштите равноправности. Повереник нема наредодавна ни репресивна овлашћења и не одлучује о правима и обавезама правних субјеката, већ своју законску улогу ствара издавањем препорука, опомена, упозорења и, извјештавања.

Повереник за заштиту равноправности надлежан је да:

Спроводи поступак по притужбама у случајевима дискриминације особа или групе особа које повезује исто лично своје. Повереник је надлежан да прима и разматра притужбе из области дискриминације, даје мишљења и припреме у конкретним случајевима дискриминације и изриче у закономђе. Поред тога, Повереник је дужан да подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућности кретања судског или другог понашања, приступа приступу. мирења, као и да подноси тужбу за заштиту од дискриминације, уз сагласност дискриминисане особе. Примери из праксе Повереника дати су у тексту на више места, како и, пре свега едукативно указивали на могуће ситуације и начине њиховог преузимања.

Повереник је овлашћен да у јавном интересу покрене тзв. стратешке парнице за заштиту од дискриминације. У питању су парнице које Повереник покрене и води у јавном интересу, са циљем да донесе последњу примену прописа и унапрјеђење правне праксе, да додатно охрабри и подстакне жртве дискриминације.

на покретање антидискриминационих парница, као и да правно анализирају и сензиорилише јавност за проблем дискриминације.

Поред тога, циљ Повереника је да својим процесном активношћу издејствује доношење повољних судских пресуда, којима се, поред пружања заштите правне заштите дискриминисаним лицима, пружа одговорност и пружање за рањена и да се делотворно санкционише. Врха стратешких парница тре а да уде и о ез еђење правилног тумачења или правилне примене

антидискриминационих прописа, па самим тим да се путем судске праксе појавио одређеног прописа, или да се путем ове праксе указује на то да је одређени пропис потре но променити, допунити, односно унапредити.

Пример: Током 2023. године, Повереник је до ио и стратешку парницу одлуком Врховног суда з ог дискриминисања на основу пола и виктимизације, чиме је послата важна порука да је за рањено отпустити жену у породици и покренути судски процес. претходним потписивањем ланко споразума о престанку радног односа и плаћањем доприноса за о авезно социјално осигурање.

Повереник је овлашћен да:

- односи и прекршајне и кривичне пријаве
- подноси предлог за оцену уставности и законитости

Користећи своја законска овлашћења, а у циљу унапређења равноправности у оласти рада и запошљавања, Повереник је покренуо и предлог за оцену уставности појединих законских одред и.

Пример: Уставни суд је поступао по предлогу за оцену уставности и законитости Повереника (уз иницијативу Удружења „Маме су закон“ и више народних посланика), донео одлуку ИУз-299/2018 одред ом од 1. фе руара 2013. од 1. фе руара 2013. године. о финансијској подршци породице са децом

## 34 Кодекс равноправности

није у сагласности са Уставом.<sup>44</sup> Овом одредом прављена је разлика у дужини трајања права на накнаду по основу рођења и неге детета и посебне неге детета када је у питању рођење детета тог датума и да ли се детета трећег датума тиче. је реч о запосленој жени код посланика или жени која о авља

самосталну делатност односно рад ван радног односа тако што је за ове жене право прописано у краћем трајању (уместо две, једну годину).

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

Повереник је овлашћен и да:

- опозорава јавност наначешће, типичне и тешке случајеве дискриминације;
- прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и одржања. нацрт закона и других прописа који се тичу за ране дискриминације;
- упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима мере за стварање равноправности;

Национална служба за запошљавање је упућена препорука да се приликом оглашавања слободних радних места пошта за рањује дискриминације по основу пола, као и да у огласима изричито наводе да су послови доступни и мушкарцима, ако и женама, изузимају искључење или давање првенства једном полу у односу на одређени посао допуштено, јер је природа посла тако или се о авља у таквим условима да пол. представља стварни и одлучујући услов о ављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

<sup>44</sup> Видети: <http://www.ustavni.sud.rs/page/viiev/149-102933/саопштење-са-16-седнице-уставног-суда-одржане-22-децембра-2022-године-којом-је-председавала-снезана-марковиц-председница-устав>.

- сарађује са различитим субјектима, у оквиру чега реализује ројне оуке, семинаре и тренинге у вези препознавања појмова и облика дискриминисања као и механизма заштите;

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

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

Примери публикације Повереника су: Препознај и пријави дискриминацију, Приручник за ситуационо тестирање дискриминисаних, Приручник за спровођење антидискриминационих механизма прописа – како препознати случајеве дискриминисања Пред органима јавне власти, дискриминаторне системе, дискриминаторне власти. ЛБГТИ особа на тржишту рада, Смернице за стратешке парнице...



Све публикације Повереника доступне су у електронском облику на: [хтпс://ravnopravnost.gov.rs/izvesti-i-publikacije/](http://ravnopravnost.gov.rs/izvesti-i-publikacije/) публикације/

Повереник подноси редован годишњи извештај о раду Народној скупштини Републике Србије, који садржи и процењује стања у области заштите равноправности, а ако постоји нарочито важан разлог, може самоиницијативно или на националном скупштинском захтеву народне иницијативе. Сваки извештај садржи препоруке за предвиђање мера чији је циљ превазилажење уочених слабости или делотворнијег спречавања и сузбијања дискриминисања.

## 36 Кодекс равноправности

Повереник је 2019. године припремио и Народној скупштини предао Посебан извештај о дискриминисању у области рада и запошљавања, док је у току 2024. године отпочео израду Посебног извештаја, са налогом о савременом положају њиховог положаја на тржишту рада и потребама за разумним прилагођавањем радног места.

### Поступак заштите права пред Повереником

Једна од основних надлежности Повереника јесте поступање по притужбама због дискриминисања. У поступку по оптужбама Повереник за заштиту равноправности даје мишљење да ли је дошло до повреде одредаба Закона о заштити од дискриминисања, даје препоруке о начину отклањања повреде права и изриче законом утврђене мере да се преиспитају мере. Повереника.

Поступак по притужбама је потпуно бесплатан.

Повереник поступка по прилици уколико поступак пред судом по истини ствари није покренут или правноснажно окончан. Повереник не поступа по притужби и ако је очигледно да нема повреде права на који подносилац указује, ако је у тој ствари већ поступао а нису понуђени докази, као и ако се утврди да је права због новог протекла времена немогућа. постићи врху поступка.<sup>45</sup>

Повереник пружа информације подносиоцу притужбе о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно о начинима заштите права, а овлашћен је да препоручи медијацију, уколико се одлучи за случај оцене медија.

<sup>45</sup> Члан 36. Закона о заштити од дискриминације.

Притужба треба да садржи податке о томе:

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

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

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

Притужбу из ове дискриминације може поднети:

- свако физичко или правно лице или група лица која сматра да је претрпела дискриминацију;
- организације које се баве заштити људских права или друго лице, у име и уз сагласност лица које сматра да је претрпело дискриминацију;
- у случају дискриминисане групе лица, организација која се бави заштити људских права може поднети притужбу у своје име, без сагласности лица која сматра да је претрпело дискриминацију.
- у име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбе могу поднети и инспекција у складу са законом којим се уређује област инспекцијског надзора.



Ради лакшег о раћања, сачињен је о разац на 14 језика и писама, као и о разац притуж е прилагођен деци. Сви о расци притуж и се у електронском о лику налазе на: [хттпс://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/](http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/)

Повереник прво испитује да ли се по прилици може поступати у складу са Законом о за рани дискриминисања.

- Уколико се утврди да нема препрека за даље поступање, Повереник у року од 15 дана достављена притуж у лицу против кога је притуж а поднета. То се лице у року од 15 дана може изјаснити о наводима садржаним у притуж и, али ће Повереник приступити и ако се лице не изјасни. • Ради утврђивања чистог стања, Повереник може узети изјаве и од других лица (нпр. сведока). Може предлозити спровођење поступка мирења, колико за то постоје законски услови.
- Након анализе предмета и утврђивања чињеничног стања Повереник даје мишљење о томе да ли је дошло до дискриминације у року од 90 дана од дана подношења против оптуж е и онога кога подносе оптуж е и тог лица. притуж а поднета. Уз мишљење да је дошло до повреде одреда а закона, Повереник препоручује лице против којег је поднета притуж а начин отклањања повреде. права.
- Уколико дискриминатор не поступи по препоруци у року од 30 дана (има о аве да о авести Повереника о преузетим мерама по препоруци у року од 30 дана) поступање. Ако дискриминатор не поступи ни по опомени, Повереник може о томе о авестити јавност.



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

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

## 40 Кодекс равноправности

---

Пример: Интернет порталу, као преносиоцу огласних порука, упућена је препоручена мера ради предузимања радњи којима ће спречити нарушавање једне могућности за запошљавање и сваки о лик засноване тражње на основу дискриминисане особе њиховог личног својства, укључујући пол, стародоба и физички изглед.

Пример: Национална служба за запошљавање је упућена препорука мера да изврши процену стања на доказима у погледу ивмих осуђених незапослених лица и до сада. предузиманих мера на подстицању њиховог запошљавања, као и да интензивира укључивање ивмих осуђених као теже запослених лица у мере активне политике запошљавања са циљем остваривања права на рад и време постизања већих ефеката на њихову ресоцијализацију и реинтеграцију у друштво.

Управо су Национална служба за запошљавање и интернет портали који се аве посредовањем у запошљавању кроз оглашавање понуда за посао важна карика у партнерству посланика са Повереником у спречавању дисконтације у процесу регрутовања кадрова и морају ити укључени у процес консултације и активности на стварању равноправног радног окружења.

Повереник није овлашћен да дискриминаторе кажњава ако не поштују препоруке, али их може уверити да то чине ауторитетом институције коју и предумста притиском јавности (о јављивањем на интернет презентацији, о авештавањем у дневним новинама са националним тиражом, у оквиру извештаја и на друге погодне начине).

Процент поступка по препорукама протеклих 5 година у току износио је између 85 - 90%.

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

РАЗЛИЧИТОСТ ЈЕ  
СНАГА

ПРИМЕНА  
АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ  
ПОЛИТИКА У ПОСЛОВАЊУ

УПУТСТВО И  
МЕТОДОЛОГИЈЕ





## 44 Кодекс равноправности

---

# ИНТЕГРАЦИЈА АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ СТАНДАРДА У ПОЛИТИКЕ КОМПАНИЈЕ

У жељи да рад на превенцији дискоцијентних настави, уз унапређена знања послаци о за рани дискриминисања и већу одговорност и разумевање за уважавање различитости као императива равноправног радног окружења, поверење може предложити доношење посла. вишеструке енефите свим актерима, како послодавцима и запосленима, тако и корисницима њихових услуга/купцима производа и пословним партнерима. Могућности које стоје на располагању подразумевају:

- Партнерство за равноправност – писањем ове повеље исказује се посвећеност универзалним принципима равноправности и толеранције, и спремност на сарадњу са Повереником и другим компанијама кроз специфичну мрежу, које се односе на питања којима се може пословати. подршку једном другом;
- Уврштавање антидискриминационих одредака и предвиђање различитих активности на унапређењу равноправности на радном месту у различитим документима самог послодаватеља;
- Израда кодекса антидискриминационе политике, као примера добре пословне праксе и ефикасног начина успостављања интерног механизма за препознавање и спречавање дискриминације. Како не постоји законом прописана одговорност послодавца у Републици Србији да се усвоји овакав акт, успостављање оваквог механизма наглашава одређеност и посвећеност креирању радног окружења, равнотеже основних принципа, заснованости на принципу начела људских права, гарантованих међународним и домаћим правом.

За коју ће се опција посла одредити зависи од низа фактора који подразумевају величину посланика, делатност којом се баве, кадровским и финансијским могућностима и другим факторима.

У сваком случају превасходно за поштовање законских норми и друштвено одговорно пословање се исказује укључивањем Партнерства за равноправност на основу кога ће послови међусобно, уз подршку Повереника, али и узаједничку подршку, своје антидискриминационе праксе, успостављају међусобне контакте, мењају примере добрих праксе, али и научене лекције, сагледавају начине за превазилажење проблема, користите различите едукације.

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

Компаније такође истичу практичну вредност Кодекса као ресурса. С обзиром на то да многе компаније немају интерне стручне зајемности у области антидискриминације, Кодекс препознају као вредан извор експертизе и смерница, што је посебно важно за мање компаније или неку своју тек да развије антидискриминационе праксе.

Како и се пре опредељења за неку опцију могло објективно, најлакше и најбрже сагледати почетно стање, Повереник је израдио упитник – Самопроцена развоја антидискриминационих пракси. Овај упитник може да помогне послодавцима, обзиром на различитости, да идентификују позицију на којој се налазе, како и могли даље да предузимају одговарајуће кораке.

## САМОПРОЦЕНА РАЗВИЈЕНОСТИ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИХ ПРАКСИ КОД ПОСЛОДАВЦА

Након давања одговора на неколико питања која следе, можете у најкраћем сагледати да ли је и у којој мери потреба за додатно ангажовање на кретању/имплементацији/унапређењу антиклузивних политика и/ компаније.

### УПИТНИК:

- Да ли је зашраћена дискриминисаност регулисана у вашој компанији?  
 ДА  НЕ
- Да ли је зашраћена дискриминисаност регулисана посебним документом?  
 ДА  НЕ
- Да ли документ садржи само опште одредбе зашраћене дискриминисања?  
 ДА  НЕ
- Да ли антидискриминациона политика подразумева и посебне механизме заштите у самој компанији?  
 ДА  НЕ
- Да ли су сви запослени познати са антидискриминационом политиком компанија?  
 ДА  НЕ
- Да ли се организује обука у вези са појмом, ошлицима и начинима заштите од дискриминисања?  
 ДА  НЕ

- Постоји ли доступни штампани и/или електронски материјали у вези са штитом од дискриминација?

ДА  НЕ

- Пратите ли спровођење антидискриминационих политика у вашој компанији?

ДА  НЕ

- Постоји ли особа/служба која има задужење да осигурава послове везе за спровођење антидискриминационе политике у вашој компанији?

ДА  НЕ

- Да ли имате успостављене, односно да ли примењујете конкретне, временски ограничене мере и циљеве у области унапређења равноправности у компанијама?

ДА  НЕ

- Да ли примењујете инклузивне политике приликом запошљавања (кандидати за посао се не одлучују због изгледа, старосног догађаја, здравственог стања или било ког другог личног својства)?

ДА  НЕ

- Да ли примењујете инклузивне политике у току рада (постизање родне равноправности, повећање броја жена на лидерским позицијама, запошљавање особа са инвалидитетом и сл.)?

ДА  НЕ

- Да ли ваше инклузивне политике обухватају:  
а) жена

ДА  НЕ

б) особе са инвалидитетом

ДА  НЕ

## 48 Кодекс равноправности

---

ц) младе

ДА  НЕ

г) старије раднике

ДА  НЕ

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

ДА  НЕ

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

ДА  НЕ

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

Покушајте да самостално сагледате који су или највећи изазови у вашој пракси при спровођењу инклузивних и антидискриминационих политика како исте могли да их превазите. Примери изазова који су могли да утичу на недостатке последњег спровођења политике равноправности на радном месту су: постојање конкретних проблема у пракси са неким од групе на тржишту рада, постојање стереотипа и предрасуда, недостатак других примера људских или стручних материјала. компанија, потреба за екстерном подршком, окупације, едукације, упутства/водичи и сл.

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

## КОРАЦИ КА УНАПРЕЂЕЊУ РАВНОПРАВНОСТИ НА РАДНОМ МЕСТУ

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

- Одређивање једног или вишег лица/службеника која се бави темама остварења равноправности и решавањем конфликта;
- Сагледавање конкретног стања и прикупљање релевантних података о равноправности (број запослених развијених по полу и другим личним својствима могућности, мере које се предвиђају, досадашња искуства и др.);
- Сагледавање људских потреба за повећањем броја запослених и мера које се могу спровести за интензивно запошљавање лица у већем ризику од дискриминисања;
- Креирање јасног, анонимног и доступног механизма за заштиту од дискриминисања;
- Организација редовних окупљања о правном оквиру и механизмима заштите од дискриминације у земљи (могуће уз подршку Повереника) и код самог посланика, који укључују како раднике тако и лица која су на снази, односним положајем;
- Приступање Партнерству за равноправност Повереника;
- Размена искуства са другим компанијама, подстицање друштвено одговорног пословања;
- Сагледавање примера добре праксе и могућности за креирање/унапређење антидискриминационе политике коришћењем Кодекса равноправности;
- Креирање посебног антидискриминационог документа – Кодекса равноправности прилагођеног конкретним условима у компанији;
- Редовно сагледавање стања и могућности за унапређење равноправности, стварање нових мера, подршке и сл.

## 50 Кодекс равноправности

Уколико сте имали више одговора ДА:

Чињеница је да је ваша компанија до сада већ доста радила на спровођењу инклузивних и антидискриминационих политика. Међутим, удите свесни да се ове политике увек могу унапредити новим активностима или посе ним мерама, као и да је неопходно прати рзе промене правног оквира које узрокују нове о авезе последницима, у чему и вам могли ити . унапређењу равноправности на радном месту (текст који претходи).

## ОСНОВНЕ ПРОЦЕДУРЕ – СМЕРНИЦЕ ЗА РАЗВОЈ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ

За пославце и компаније које у досадашњем раду нису развили неки од модела интерних докумената, кодекса антидискриминационе политике ( ило као документа који се аве овим питањима или документима који уз друге теме укључује и теме равноправности) односно за једну антидискриминаторну одлуку. пословање, у наставку текста дате су основне процедуре и поступци који се могу сврстати у следеће категорије:

- 1 у зависности од величине и капацитета посланика одређивање лица, односно успостављање Тима за израду Кодекса о равноправности (у даљем тексту: Тим);
- 2 о ука лица, односно чланова Тима и њихово сензи илисање за питања дискриминације;
- 3 сагледавање досадашњих пракси, уочавање про лема и могућих решења за унапређење стања; 4 подршка ментора/ Повереника; 5 израда Кодекса о равноправности код посланика и његово о јављивање;

6 упознавање свих запослених са уредбама Кодекса равноправности и о разовања о механизмима заштите од дискриминисања;

7 активно учешће у мрежи компанија које у свом пословању примењују инклузивне радне политике, промене информација, знања, научених лекција и примера добре праксе ради континуираног унапређења интерних политика.



Ja

ТИМ ЗА ИЗРАДУ  
КОДЕКСА КОД  
ПОСЛОДАВЦА

## Примена антидискриминационих политика у слову 53

---

Најпожељније је да се процес израде документа одвија у оквиру Тима који формира посао, или ако ове послове, нарочито код мањих послова, може да се оаве и појединац.

Препоручен профил кандидата за чланство у Тиму поседује:

- основна знања или предзнања о дискриминацији и људским правима;
- мотивацију за рад у процесу израде Кодекса;
- спремност за рад у групи;
- начин комуникације у смислу ораћања другима са уважавањем, флексибилност у комуникацији, осетљивост и усредсређеност на тему, неконфликтно понашање и сл.

Ко треба да буде заступљен у Тиму?

- представник више управљачке структуре;
- представник организационих јединица за кадровска питања;
- представник сваке организационе/пословне јединице код послодавача (уколико их има више);
- представник организованог облика удруживања запослених - синдиката (уколико постои, односно укључивање свих репрезентативних представника синдиката код послодавача);
- други чланови, у зависности од потреба посланика.

Процедура именовања чланова Тима:

- на основу препорученог профила кандидата и организационе шеме компаније, пословац формално именује чланове Тима;
- међу изабраним члановима, пословац именује воду Тима који ће надзирати оављање послова и бити одговоран за рад Тима.

Други



ОБУКА  
ЛИЦА/ЧЛАНОВА  
ТИМА И ЊИХОВО  
СЕНЗИБИЛИСАЊЕ ЗА  
ПИТАЊА  
ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Уколико се испостави да је задужено лице, односно чланови Тима немају довољно знања о дискриминисању опште, њеној противправности и заштити коју изазива у радном окружењу, за организацију тима, за организацију о уке, може се подузети потре а за о уком. могуће је о ратити се Поверенику.

Анализа резултата истраживања која је Повереник спровео ради сагледавања потре а послаца у овој о лости, показала је на важност рада са запосленима на унапређењу њиховог разумевања равноправности и за ране дискриминисања. Као до ру праксу, компаније су, дакле, потре у за спровођењем, најпре, различитих мера сензи илизације запослених, па тек онда предвиђањем конкретних корака који се односе на од рану дискриминисања и укључености. У оквиру фокус групе које су одржане са послодавцима, а у циљу што ољег одговора на реалне потре е пословног света, позната је јасна потре а за прилагођеним, конкретним и практичним ресурсима за едукацију и имплементацију. антидискриминационих пракси.

Ради лакшег о ављања послова, повећања нивоа знања и подсећања на основне појмове од значаја за реализацију антидискриминационих политика послодаваца у оквиру Тима, сачињен је и Појмовник, који пружа чланове Тимског позива. налази се на крају ове пу ликације као њен саставни део.

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

У овом делу пу ликације дат је преглед основних појмова у о лости заштите од дискриминисања са којима је потре но да се послови упознају ради лакшег рада или унапређења различитих модела интерних антидискриминационих политика у значајним компанијама, значајним компанијама. за израду Кодекса равноправности.

## Шта је дискриминација?

Начело једнакости и за равне дискриминације је једно од основних начела људских права. Оно подразумева да су сви људи по закону једнаки и вредни поштовања. Сви су у обавези да поштују ово начело. Такође, постоји обавеза уздржавања од вршења дискриминација, која се односи како на правну, тако и на физичку. лица.

Реч дискриминација значи разликовање, а користи се за означавање недозвољеног разликовања. Појмови дискриминација и дискриминаторско поступање, наиме означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање које се огледа у искључењу, ограничавању или давању права или припадности), у односу на лица или групе, у односу на лица или групе. њима различита лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на личним својствима.

## Лично својство као основ дискриминација

Да би био једнак третман био дискриминације, потребно је да се заснива на одређеном личном својству.

Лично својство на коме је дискриминација заснована назива се основ дискриминација.

Лична својства која представљају основ дискриминација и која су изричито наведено у Закону о равни дискриминација:

- раса, боја коже, преци, држављанство, национална припадност или етничко порекло, језик, верска или политичка уверљивост, пол, род, родни идентитет, сексуална оријентација, полне карактеристике, ниво прихода, особности здравствено стање, инвалидитет, брачни и породични статус, осуђиваност, старост, изглед, чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама, друга. стварна и претпостављена лична својства...

## Примена антидискриминационих политика у слову 57

Законодавац је прописан лист заштићених личних својстава оставио отвореним, што значи да се у пракси, поред наведених, и друга лична својства могу показати као важни основи дискриминација, који морају бити заштићени. Отвореност ове листе основа дискриминације, са друге стране, не значи да је било која карактеристика коју везујемо за одређену особу основ дискриминација. Да је одређена карактеристика која није изричито позната у правном систему могла бити посматрана личним својством у смислу за ране дискриминација, потребно је да она као таква буде дефинисана или променом и усвајањем уз поступак новог закона или кроз праксу. дискриминација.<sup>46</sup>

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

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



### Намера за вршење дискриминације

Намера није релевантан елемент дискриминација, па се одређено понашање може квалификовати као дискриминаторно, јер се озира да ли је онај који је извршио дискриминацију желео да уради и да ли је то био његов циљ. У Србији се неретко дешава да послови нису свесни да је неки акт који доноси, или понашање према запосленом, забрањено антидискриминационим законодавством.

<sup>46</sup> Најважнију улогу имају Повереник за заштиту равноправности, Уставни суд и редовни судови који одлучују у поступцима заштите од дискриминација. На међународном нивоу, највећи утицај у формулисању норми и постављању стандарда људских права и за ране дискриминације има Европски суд за људска права, са седиштем у Стразбуру (Француска).

## 58 Кодекс равноправности

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



### Непосредна дискриминација

Дискриминација се може искористити као посредна (директна) која постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у тој или сличној ситуацији, било којим актом, радом или ставом, било којим случајем, радњом или ставом, неповољнији положај или и могли бити стављени у неповољнији положај.

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

Пример: Директор отпусти запосленог јер је организовао оснивање синдикалних организација у предузећу.



### Средња дискриминација

Средња дискриминација постоји ако се лице или група лица, због личног својства, ставља у неповољан положај актом, радом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и задржане ако се дискриминише,

чији је циљ, а средства за постизање тог циља су примерна и потребна. Код посредне дискриминације се, наиме, не разликује само поступање, већ и последице које су несразмерно непожељне у односу на одређену групу лица, односно појединце који припадају тој групи лица.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Закон о заштити слободне („Службени гласник РС”, број 22/09 и 52/2021) члан 7 одређује посредну дискриминацију ако због неутралне уредбе, критеријума или праксе лице или група лица, ставља или и могла ставити, слободног става или и могла ставити, због неповољан положај у поретку са другим лицима у тој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерна и потребна.

## Примена антидискриминационих политика у слову 59

Пример: Пославац не потврђује правилником о организацији посла, нити у огласима да не запошљава лица ромске националности, али их до сада није запослио и ако је имао прилике јер су се јављали на оглас за посао.

Пример: Послодавац има строгу политику о лачења, која може да искључи припаднике одређене верске групе, или може да наметне већи терет женама него мушкарцима.

Средња дискриминација може бити дозвољена када тежи остварењу неког легитимног циља, а средство за постизање тог циља су пропорционална циљу који се желе постићи. Легитимни циљеви могу бити: очување здравља, сигурност и до ро ит појединаца, вођење ефикасне служ е, жеља за стварањем профита и сл. Пропорционалност подразумева да су средства за стварање циља примерна и потре на, односно да нема другог начина да се циљ оствари.

Пример: Сви кандидати који се јављају за посао у војној служ и тре а да полагају ројне физичке тестове. Ово може бити посредна дискриминација з ог старосног до а, јер је мање вероватно да ће старији положити тестове у односу на млађе кандидате. Међутим, ватрогасна служ а захтева велику физичку спосо ност и тестирање тре а да покаже да су кандидати довољно спосо ни да о аве посао и да о ез еде правилно функционисање ватрогасне служ е.



О лица дискриминације (који се могу јавити у о лости рада и запошљавања)

### Удруживање ради вршења дискриминације

Удруживање ради вршења дискриминације је за рањено, као деловање организације или групе која је умерено на кршење уставом, правилима међународног права и законом зајамчених.

## 60 Кодекс равноправности

---

слобода и права или на стварање националне, расне, верске и друге мржње, раздора или нетрпељивости.

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

### Позивање на одговорност (виктимизација)

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

На овај начин се спречава да особе које су указале на дискриминацију, тражиле заштиту, сведочиле или намеравају да сведоче у корист жртве дискриминисања, трпе негативне последице. У пракси се често дешава да људи који изразе намеравају да траже заштиту од дискриминисања буду изложени разним непријатностима и да се према њима поступа горе него према другима.

Дакле, заједничка позивања на одговорност или виктимизацију (што је израз који се често користи за овај облици дискриминације), штити се жртвама дискриминације, али и трећа лица која су жртве дискриминације помогла или су спремна правна помоћ. дискриминије.

Пример: Младић који живи са ХИВ-ом покренуо је поступак за заштиту од дискриминисања, јер је на послу изложен константном шиканирању. Други запослени избегавали су контакт са њим, често му упућују негативне коментаре, а неретко и увреде. И

руководство се према њему опходи на сличан начин. Након покретања поступка за заштиту од дискриминисања, директор га премешта у другу канцеларију у којој седи сам.

### Узнемира се и понижава поступање

Узнемиравајуће и понижавајуће поступање представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара страх или пријатељско, понижавајуће и окружење. Узнемирање и понижавајуће поступање може се извршити на различите начине – верално (нпр. изговарањем увредљивих речи), неверално (нпр. неким гестом) или предвиђањем неке радње (нпр. сексуално узнемиреност).

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

### Полно и родно узнемирање

Посебан олик узнемирања јесте **ПОЛНО И РОДНО УЗНЕМИРАЊЕ**. Оно постоји у случају сваког вералног, невералног или физичког нежељеног понашања које има исту последицу, односно стварање уврштеног окружења, а на основу пола или рода.

Пример: пославац на интервјуу за посао непримерено коментарише изглед кандидаткиње, назива се „Душо“, или је непримерено додирује.

## 62 Кодекс равноправности

---

### Говор мржње

Говор мржње представља изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због неког њиховог личног односа и јавности, у гласу на скуповима својих личних и других публикација и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола, и на други начин.

Другим речима, говор мржње је јавно саопштавање порука мржње или нетрпељивости према било којој друштвеној групи, односно њеним припадницима. Најтежи облици говора мржње представљају кривично дело.

Пример: На састанку синдиката, председник пред члановима, запосленима у предузећу, говори о томе како ће се изградити да један мигрант, нити из еглица не буде запослен јер су прваци, нерадници и представљају опасност по безбедност других.

### Навођење на дискриминацију

Овај облик дискриминације постоји ако се лице или група лица наводе на дискриминисању давањем упутства како да се предузму дискриминаторски поступак или навођење на дискриминацију на други сличан начин. Уведен је као облик дискриминације 2021. године и посебно је значајан јер не ослобађа одговорности онога ко другоме даје упутства или упутство да предузме дискриминаторни акт.

Пример: Директор предузећа одлучује да рани кадровску службу да запошљава Роме или жене старије од 50 година, или захтева да се ангажују само младе жене.

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

Пример: Директор предузећа наложи шефа одсека да ускрати унапређење одређеном запосленом, али то није инструкција за дискриминацију ако је од ијање напредовања засновано на о јективном, личном разлозима везаним за односе лица.



### Дискриминација у оласти рада и запошљавања

Дискриминација у оласти рада и запошљавања је изричито забрањена.

Нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или коришћење под једнаким условима свих права у оласти рада, као што су право на рад, на слободан избор запошљавања, на напредовање у служби, на стручно усавршавање, реновација, усавршавање и унапређење, накнаду за рад једнаке вредности, на правилне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на одржавање и ступање у синдикат, као и заштиту од незапослености, представља дискриминацију (члан 16. став 1. Закона о заштити од дискриминације).

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



### Шта се не сматра дискриминацијом на раду

Није свако прављење разлике дискриминације. Понекад се у животу дешава да се према неком поступку неправедно, а да то није дискриминација, јер није засновано на личном својству (нпр. ниво одржавања или занимање нису личног својства). Поред

## 64 Кодекс равноправности

---

тога, није ни свако прављење разлике на основу личног својства нужно дискриминисање. Послодавац, наиме, може различито третирати запослене, у изузетним случајевима, када је то законито и оправдано легитимним циљем, а средство која су примена су сразмерна циљу који се њиме желео постићи.

Закон предвиђа да се прављење разлике, искључење или давање првенства НЕЂЕ48 сматра дискриминацијом:

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

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

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



Посебне обавезе послодавца

- Запошљавање одређеног броја особа са инвалидитетом – види Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом;
- Осигуравање уравниожене заступљености пола,

## Примена антидискриминационих политика у слову 65

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



Мо инг и дискриминација - личности и разлике

Имајући у виду да се неретко дешава да се мо инг и дискриминација мешају, у наставку су наведене основне личности и разлике.

Злостављање на раду (мо инг) и дискриминација на рад могу имати сличне о лике, али су најчешће мотивисани различитим по удама, имају различите последице, различите актере, а спорови се решавају у различитим поступцима и пред различитим.

државним органима.

Да и се лакше закључило да ли је реч о дискриминацији, злостављању на раду или повреди неког другог права, треба имати у виду да дискриминација представља повреду само једног права – права на равноправност. Поред основног елемента дискриминације као неједнаког поступка з ог неког личног својства, нај итнија карактеристика дискриминације на раду је та да је дискриминатор по правилу или сам пословац или други самопосланици који послују на основу тога. овлашћења свог радног места, у позицији да одлучује о заснивању радног односа,

престанку радног односа, стручном усавршавању и напредовању на послу, као и другим правима из радног односа. Дакле, код дискриминације дискриминатор неједнако поступа према осо и или групи искључено з ог личног својства (пола, изгледа, националне припадности, сексуалне оријентације, инвалидитета и сл.).

Пример: Пословац исплаћује ниже плате радницима искључиво з ог тога што су жене (лично својство), ако раде на истим пословима, у потпуности једним радним условима и са истим резултатима.

<sup>49</sup> На о расцима прописаним Правилником о вођењу доказа и извештавању о остварењу родне равноправности, „Служ ени гласник РС”, р. 67/22 (о расци 1. и 3). <sup>50</sup> За више информација видети: „Смернице за примену Закона о родној равноправности: извештај о остварењу родне равноправности - о авеза органа јавне власти и посленика, синдикалних организација и политичких нивоа партија на родну равноправност и органа управе”, савеза органа јавне власти и посланика. ГИЗ, Београд 2023, доступно на <http://минљмпдд.gov.rs/wp-content/uploads/2024/04/Смернице-за-прмену-Закона-о-родној-равноправности.pdf>

## 66 Кодекс равноправности

Пример: Пославац распоређује запослене жене на нижа и мања плаћена радна места после њиховог повратка са породилског одсуства.

Под злостављањем на раду, односно моингом (енг. моинг), у складу са Законом о спречавању злостављања на раду<sup>51</sup>

подразумева се свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодаваца које се наставља, а за циљ има или представља повреду достојанства, изгледа, личног и професионалног интегритета, здравља, запослења или положаја. непријатељско, понижавајући или

уредно окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наводи да на сопственој иницијативи раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.<sup>52</sup>

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

На пример, не сматра се злостављањем на раду:

- појединачни акт посланика (решење, понуда анекса уговора о раду и др.) који садржи одлуку о појединим правима, оавезама и одговорностима запосленог из радног односа;
- укидање неког права утврђеног законом, општим актом или уговором о раду (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, укидање права на дневни или годишњи, недељни);
- радна дисциплина која је у функцији оље организације посла (за рана приступа интернету у току радног времена уколико није у циљу о ављања посла); • активности које су оправдане з ог заштите ез едности и

<sup>51</sup> Закон о спречавању злостављања на раду „Служени гласник РС”, рој 36/10.

<sup>52</sup> Круг заштићених лица у случајевима злостављања на раду је доста узрок, јер се према уредма Закона о спречавању злостављања на раду заштита пружа само запосленим и радно ангажованим лицима, али не и лица која траже запослење.

## Примена антидискриминационих политика у слову 67

здравља на раду (за рана употреба алкохола или однездења ношења шлемова на градилишту);

- дискриминација, односно неоправдано прављење разлике међу запосленима због њихових личних својстава; понашање које се могло окарактерисати као злостављање на раду, али које се не јавља; • разлике у мишљењу и конфликти који искрсну у вези

с

посао.

Опште прихваћен критеријум разликовања дискриминација на раду и злостављања на раду је мотив извршиоца. Мотив за злостављање на раду је лични анимозитет према животу (љутња, љубомора...). Други критеријум разграничења темеља се на однездењу понављања спорне радње као нужног услова постојања злостављања на раду. Једна изолована радња,

независно од свог интензитета, не може се окарактерисати као злостављање на раду. Даље, за постојање мотива неопходан услов је његова последица, док то код дискриминације на раду није случај. Врха мотива је стварање страха, непријатности,

понижавања, те ако радња злостављања нису произведене жељени ефекат, односно ако потенцијална жртва није свесна тих радњи, не може се ни говорити о постојању злостављања на раду у том конкретном случају сукоба тог конкретног случаја да се дешава је жртва свесна дискриминација. И коначно, код мотива је неопходно постојање намере, док дискриминација постоји

независно од намере дискриминатора.

Пример: Претпостављени свакодневно кажњава запосленог у предузећу јер желе да уместо њега запошљавају своју рођену, тако што је запослен преназначен на ниже радно место, са мањим платом, не делегирајући му рад који му се не даје. Имајући у виду да овакво понашање претпостављеног није засновано на личном својству запосленог (пол, национална припадност, изглед, старост и сл.), да траје извесно време и јавља се, ради се о мотиву.

## 68 Кодекс равноправности

КЉУЧНЕ РАЗЛИКЕ МОБИНГ		ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАДУ
Круг заштићених лица	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ужи круг заштићених лица</li> </ul> <p>✗ (не односи се на лица која траже запослење)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Широки круг заштићених лица</li> </ul> <p>✓ (укључује и процес запошљавања)</p>
Круг потенцијалних мо ера/ дискриминатора	<ul style="list-style-type: none"> <li>• посао са својством физичког лица,</li> <li>• одговорно лице код посланика са својством правног лица,</li> <li>• запослени / група запослених код посланика</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• свако</li> </ul> <p>(најчешће пославац и запослени са овлашћењима да утиче на заснивање радног односа, напредовање, усавршавање)</p>
Мотив извршиоца	лични анимозитет према жртвама (љутња, љу омора и сл.) или могућност остваривања економског интереса	лично својство живота (пол, национална припадност, године, изглед...)
Понављање спорне радње	<p>✓ једна радња, независно од свог интензитета, не може да <u>уде</u> окарактерисана као мо инг</p>	✗ може се извршити само једним радом, није неопходно да се понавља
Последица / сврха радње	<p>✓ стварање страха, непријатности, понижавања</p> <p>не постоји ако радње нису произведене жељени ефекат или ако их потенцијална живот није свесна</p>	✗ постоји независно од тога да ли је жртва дискриминисања тога свесна
Намера учињеоца	✓ Нужно је да постоји	✗ Није правно релевантна
Решавање спорова	<ul style="list-style-type: none"> <li>• посредовањем</li> <li>• судским путем</li> <li>• ар итража</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• поступак пред Повереником за заштиту равноправности</li> <li>• судским путем</li> </ul>
Рокови за захтев за заштиту	6 месеци	не застарева
Врста спорова пред судом	• радни спорови	• посе ан парнични поступак према правилима прописаним ЗЗД



III

ПРОЦЕС ИЗРАДЕ  
КОДЕКСА

## 70 Кодекс равноправности

---

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

### 1. ФАЗА АНАЛИЗА

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

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

- Заинтересоване стране - сагледавање постојећих/ могућих партнера

Заинтересоване стране се деле на три основне групе:

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

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

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

компанијама је потреба остварити комуникацију у циљу измене искуства у поступку доношења Кодекса и његовој примени.

Ову листу је могуће сачинити и међу постојећим или будућим пословним партнерима, али је партнере могуће тражити и међу другим лицима – нпр. предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, удружењима грађана који се баве унапређењем положаја појединачних друштвених група, стручним лицима и другим лицима (директним корисницима услуга или производом). сачињен Кодекс о равноправности али могу допринети унапређењу инклузивне политике послодаватеља. Ови су јекти трећа да доприносе ољем схватању ставова и очекивања у односу на израду Кодекса због чега представљају заинтересоване стране.

Приступањем Партнерству за равноправност компаније постаје део мреже компаније које у свом пословању развијају и активно спроводе интерне политике превенције дискриминисања и кршења људских права, разлике међу којима се могу стићи. мења искуства, примере добрих пракси и научених лекција.

- Прикупљање података о потребама заинтересованих страна

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

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

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

## 72 Кодекс равноправности

---

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

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

Пример упитника за запослене:

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

„Под дискриминацијом у овом упитнику подразумевамо неједнако поступање према запосленима/партнерима/купцима/корисницима које је засновано на неком њиховом личном својству, на пример полу, годинама живота, инвалидитету, националној припадности и другим личним својствима“

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

ДА  НЕ

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

ДА  НЕ

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

ДА  ДЕЛИМИЧНО  НЕ

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

---

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

ДА  ДЕЛИМИЧНО  НЕ

## Примена антидискриминационих политика у слову 73

---

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

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

И у овом случају је могуће користити одговарајуће упитнике, онлајн или телефонске форме, али је најпожељнија посредна комуникација која у највећем броју случајева контактирања резултовања.

**ВАЖНО:** истовремено са прикупљањем података од стране неопходно је сагледати и перспективу развоја самог послодавца – проширење производње, проширење круга пословних партнера, потребе за повећањем броја радних места и занимања, могућност рада и занимања. могућности за задовољење ових потреба и сл.

## Анализа потреба заинтересованих страна

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

## 74 Кодекс равноправности

ЗАИНТЕРЕСОВАНА СТРАНА	ПОТРЕБЕ	МОГУЋЕ АКТИВНОСТИ
послодавац		
запослени		
партнери послодаваца изван компаније		
корисници услуга/ производи		

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

Прикупљени подаци се користе и приликом одабира одговарајућег механизма заштите од дискриминација код самог посланика. Овај механизам заштите може бити различит у зависности од потреба и стања код самог посланика. Примера ради, уколико се ради о послодавцу који има више пословних јединица у различитим местима, немогуће је и супротно потреба и разлог реаговања, формирати једну комисију/тело или именовати једног појединог појединца. питањима. Са друге стране, уколико се ради о мањем послодавцу, односно оном који запошљава мањи број радника, који се окупљао на истом месту рада, ефикасно је евентуално одредио једно лице које је било задужено за решавање.

**ВАЖНО:** код одређивања механизма заштите унутар самог послодавца неопходно је водити рачуна да то лице/лица не буду пристрасни, да не постоји раније поднешене притужбе против њих, а препоруча се и да се не могу донети лица која могу тичу радно-правног статуса запослених (руководећи кадар). Ова препорука произлази из могућности евентуалне злоупотребе положаја.

## 2. ФАЗА ИЗРАДЕ КОДЕКСА

Избор форме документа

Поверениково истраживање о тренутном стању и цени потребе за унапређењем партнерства за равноправност са послодавцима открило је да је веома широк спектар форми у оквиру којих компанија прописује мере за ране дискриминационости, популациозности: Правилник о заштити и заштити права понашања, Плана и програма за остваривање родне равноправности, пословних кодекса базираних на принципима Глобалног договора УН-а, етичких кодекс компаније, политика људских права, политика различитости, правилности и укључености, кућног реда и друго.

## 76 Кодекс равноправности

---

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

- Интерно развијене политике: већа компанија развија политике интерно, олично кроз одељење за људске ресурсе
- Преузете политике: неке компаније, посебно оне које су део међународних група, преузимају политику развијену на глобалном нивоу, без приступања.
- Адаптиране политике: поједине компаније прилагођавају глобалне политике за локални контекст.

Ово указује да највећи број компаније интегрише антидискриминационе одредбе у опште документе који се односе на људска права, етику или опште прописе о понашању запослених. Како то може помоћи у нормализацији антидискриминационих принципа као дела свакодневне пословне културе, поставља се питање колико детаљно и специфично се могу адресирати антидискриминациона питања у оквиру ширих докумената. Такође, када је реч о компанијама које су део међународних група, и ако преузимање политике на глобалном нивоу може довести до доре праксе, постоји ризик неусловљености. са локалним законодавством или културним контекстом.

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

Појединачни документ под називом Кодекс о равноправности је препоручена форма јер се на овај начин јасно и недвосмислено исказује воља посланика и даје јасну поруку свим заинтересованим странама о деловању на остварењу равноправности, укључивости пословне политике и друштвеној одговорности тог посланика.

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

## Стил документа

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

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

## Уводни део Кодекса равноправности

У уводном делу Кодекса се наводи начела и вредности пословног понашања за које се пославац одредио.

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

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

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

## ПРИМЕРИ:

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

„Од свог оснивања, Хјулит Пакард демонстрира континуирану приврженост људима и праведним праксама приликом запошљавања. Како је ХП растао и ширио се по целом свету, његова радна снага је вероватно постала различита радња. снаге помаже компаније да постигне свој пун потенцијал Препознавање и развој сваког појединца доноси нове идеје ХП-у иновативности који настају спојем различитих искустава, погледа и култура. То је оно што покреће инвентивност и функционисање на највишем нивоу у компанији ХП. Ми верујемо да разликујемо радну снагу, уз до ар менаџмент, шири азу знања, вештина и међукултуролошког разумевања ХП-а, што нам омогућава да разумемо и одговарамо на потре е клијената различитим карактеристикама света и потре и ширим. их са снагом технологије. Наша приврженост се рефлектује у нашој различитости и филозофији инклузије.“

- Разнолика, спосо на радна снага је одржава предност над конкуренцијом, која издваја ХП. Од суштинске је важност по едити на тржишту, радним местима и заједницама широм света;
- Инклузивно, флекси илно и различито радно окружење, које цени различитости, мотивише запослене да дају свој максимум приликом извршавања радних задатака;
- Да исмо понудили нај оље купцима, морали привући, развијати, промовисати и задржати различиту радну снагу;
- Поверење и међусо но поштовање су основна начела нашег деловања и понашања;
- Одговорност према циљевима као што су различитост и инклузија су основа нашег успеха.

<sup>53</sup> Више о овоме на: <http://www.hp.com/hpinfo/about/hp/diversity/nondiscr.html>

## 2. Извод из „Промовисаних принципа пословања компаније ИБМ“ 54

### Недискриминација и узнемирање

- „ИБМ неће вршити дискриминацију у запошљавању, напредовању, усавршавању, примањима запослених и праксама запошљавања по основу расе, оје коже, вероисповести, старосне до и, националности, етничког порекла, националног порекла, националног порекла. идентитета и изражавања, рачном статусу, тешкоћи, политичке припадности, синдикалног чланства, генетске осо ености, инвалидитета или статуса ратног ветерана ће створити радно окружење ез дискриминисања и узнемирања на основу наведених стандарда. Запосленима ће ити о ез еђен адекватан простор за верске праксе. Поред тога, радници или потенцијални радници не смеју ити подвргнути медицинским тестовима или физичким прегледима који се могу користити у врху дискриминације.“

### Садржај Кодекса равноправности

Садржај Кодекса о равноправности о ухвата приоритете у раду последавача. Ови приоритети су практично сагледани у фази припреме Кодекса, прикупљањем података од свих заинтересованих страна и њиховим анализом.

Уред ама Кодекса равноправности тре а да се практично дају одговори на познате потре е свих заинтересованих страна у складу са могућностима самог послодавца. Начини задовољења исказаних потре а заинтересованих страна је, ради оље прегледности, потре но уводити појединачно, почевши од потре а и могућности самог послодавца и запослених.

Приликом о раде овог дела Кодекса у вези са потре ама и могућностима самог послодавца и запослених, уред ама и тре ало о ухватити све фазе процеса рада:

## 80 Кодекс равноправности

---

- процес селекције и заснивања радног односа; •  
Накнаде за рад, напредовање у каријери или промена места/  
услови рада; •  
могућност одређења флексибилности у распореду радног времена, места  
вршења рада (од куће, онлајн и сл.), облика рада;
- коришћење породичног одсуства, одређење чувања деце,  
положај након повратка са породичног или друге  
врсте дужег одсуства са рада;
- начине и могућности одређивања равномерне родне  
заступљености и извршавања одговарајућих запосљавања особа  
са инвалидитетом;
- обуке и едукације свих запослених (укључујући руководећи  
кадар);
- сарадња са пословним партнерима и сарадницима;
- облици и начине комуникације са клијентима или  
потрошачима;
- активности у широј друштвеној заједници...

### ПРИМЕР: Заштита од дискриминисања у поступку запошљавања

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

Анонимне (деперсонализоване) пријаве за запослење не пружају апсолутну заштиту од дискриминисања, али могу се преузети у великој мери, јер су уклоњени за посао непотребних детаља као што су раса, националност, пол и године.

## Примена антидискриминационих политика у слову 81

Истраживање које је спровело МОР55 показује да је дискриминација на највишем нивоу у тренутку доношења одлуке да ли кандидати тре а да позову на разговор или не. У случају анонимних пријава ради се о једнаким шансама за све да уду позвани на разговор за посао на основу професионалних компетенција и радног искуства, ез о зира на налична својства. Ова процедура омогућава да послује најкомпетентније раднике, што се често не дешава, јер неки од кандидата уду искључени з ог личних својстава.

- изглед, име, пол, године живота, род или сексуално опредељење и порекло не и тре ало да уду релевантни у пријавама за посао.

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

Данас се развијају и нови начини за процену знања и вештина кандидата за посао. На пример, концепт завршетка игре као дела процеса регрутовања постаје све популарнији. Од кандидат се тражи да анонимно заврши слагалицу или ниво игре, чиме се до ијају информације о вештинама, ез потре е за идентификационим информацијама. Ово је посе но важно у традиционално мушки оријентисаним STEM индустријама.

Овај процес и тре ало да понуди нпр. Ромима, мигрантима и старијим кандидатима једнаке шансе – као и младим женама које често страхују од ускраћења позива на разговор з ог тога што се поставља да планирају потомство.

## 82 Кодекс равноправности

---

ВАЖНО: Овај елемент овог дела Кодекса је успостављање и/или деловање интерног механизма за заштиту од дискриминација!

ВАЖНО: Да ли је комплетан поступак могао да произведе жељене последице ОБАВЕЗНО предвидјети начине реализације континуираних процедура о дискрецији и механизмима заштите, али и о самом Кодексу о равноправности и о обавезама његове примјене!

ВАЖНО: У Кодексу треба унети позитивне (афирмативне) мере, описане у Појмовнику, којима се делују на ненапредовање положаја друштвено осетљивих група, јер се због тога да ли се ради о могућностима за запошљавање, запошљавање и активност код интеграције са партнерима или у широкој друштвеној заједници.<sup>56</sup>

У наставку наводи начине задовољења потреба и унапређења стања, начин и облик сарадње према осталим заинтересованим странама: партнери послодавца изван компанија, друга правна и физичка лица и корисници услуга/производа (како је наведено и у ранијем тексту).

У делу Кодекса у коме се описује задовољење потреба и унапређење сарадње са партнерима ван посланика, као и другим партнерима, потребно је посебно оградити:

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

---

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

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

### Важење кодекса

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

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

## 3. ОБЈАВЉИВАЊЕ КОДЕКСА

Након сачињавања и доношења Кодекса о равноправности стране надлежног органа/лица, потребно је предузети мере да се он публикује у различитим форматима како и сви запослени али и друге заинтересоване стране или познате на његовим одредбама и како се налазиле и како се налазе и како и се подизање нивоа свести о садржају и прокламованим принципима Кодекса.

У неким случајевима, у зависности од могућности самог посланика Тим за израду Кодекса може да дефинише и посебне комуникационе политике за његову промоцију, која подразумева производњу комуникационих материјала (летке, плакате, рошуре...), интернет кампање или интернет странице стране и сл.

Оно што пословац може учинити без ангажовања посебних ресурса је да Кодекс истакнуте на огласној табели, да га постави на интернет странице компаније и да га управља сваким новим запосленом када ступи на рад.

IV



КОНТИНУИТЕТ У  
ПРИМЕНИ  
ИНКЛУЗИВНИХ  
РАДНИХ ПОЛИТИКА

Усвајањем или унапређењем Кодекса равноправности код посланика не завршава се када је реч о спровођењу међународне политике превенције дискриминисања и кршења људских права у области рада и запошљавања.

Наш заједнички циљ мора бити инклузивно тржиште рада и укључен процес запошљавања где је почело једнаких шанси и принципа равноправности важе без изузетка и без обзира на пол или род запосленог, његов рачни, годишњи или породични статус, животну средину, коже, националну припадност или неку другу личну карактеристику. Лична својства запослених морају да буду посматрана као приватна ствар која нема утицаја на радни начин, а стицање профита не сме бити али и за противуоставно и незаконито постављање било ког.

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

Изузетно је значајно што и сами послодавци препознају потребу за континуираним унапређењем знања и праксе у области антидискриминације, као и практичном подршком у имплементацији антидискриминационих мера, и што је показало. Између осталог, као очекивања компаније од даље сарадње са овом институцијом, издваја се

неколико кључних тема:

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

## 86 Кодекс равноправности

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

Један од препоручених корака кроз потписивање Партнерства за равноправност са Повереником, подразумева активно учешће компанија у мрежи компанија које у свом пословању примењују инклузивне лекције, науке и информационе политике, разматрања и знања. примера до ре праксе ради по ољшања и континуираног унапређења интерне политике.

Компанија се посебно саветује да кроз неговање међусобне сарадње са другим привредним субјектима стекну нове перспективе и унапреде диверзитет, да доприноси изградњи инклузивних пословних заједница и других институција. компаније.

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

Као пример до ре праксе може послужити и Мрежа #ЗаИзеглице коју је оформила Канцеларија Агенције УН за изеглице (УНХЦР) у Србији, кроз коју компаније и привредне асоцијације, започињу приступ изузеће приступ стажирање, обуку и организовање и друге активности.

Даље, сарадња са различитим професионалним интеграционим удружењима, попут Удружења предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особе са инвалидитетом доприноси потенцијалном регулисању кадрова и потпуној и социјалној радњи. радника са инвалидитетом, као исказивање друштвеног одговорног

## Примена антидискриминационих политика у слову 87

---

пословања и пружања подршке овим предузећима куповином производа, односно на авком услуге које носе ознаку ФЕР.  
производ.

Сарадња са Удружењем пословних жена Ср ије подстиче унапређење родне равноправности, раз ијање предрасуда и по ољшање пословне климе.

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

У свакој од фаза израде Кодекса о равноправности, као и у примени инклузивних радних политика, посао се може за подршку о ратити Поверенику за заштиту равноправности.

**ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ**

Булевар краља Александра р. 84, 11000 Београд

тел: 011 243 64 64

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

е-маил: [повереник@равноправност.гов.рс](mailto:повереник@равноправност.гов.рс)

# МОДЕЛ КОДЕКСА РАВНОПРАВНОСТИ





## 90 Кодекс равноправности

Уверен у далекосежни значај спречавања дискриминације и унапређења равноправности у радном/пословном окружењу колектив \_\_\_\_\_

(назив посланика, у даљем тексту Послодавац) доноси овај:

# КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ

## 1. Принципи деловања

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

Сматрамо да спој различитих искустава и приступа, оезеђење до роити запослених и разумна употреба технологије, покреће инвентивност и иновативност. Овакав начин деловања нам омогућава да ширимо знања, капацитете и приступе тржишту, разумемо и одговарамо на потребе клијената различитих карактеристика и удемо пример одговорности према заједницама и околине.

Наше пословање се заснива на начелима:

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

Сви појмови употрељени у овом документу у мушком граматичком роду оухватају мушки и женски род лица на која се односе, као и о рнуто.

## 2. Механизми деловања

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

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

Механизми деловања према запосленима

Уважавајући стање и кретања на тржишту рада, предвиђамо различите мере у циљу оезеђења и развоја партнерских односа са запосленима, задржавања радника и пуног развоја \_\_\_\_\_ развој њихових капацитета као предуслов (њихових капацитета) постујући оостране интересе.

У сваком случају реализација потреба за запошљавањем нових радника, нећемо се руководити стереотипима и предрасудама, запошљавамо нове раднике искључиво у односу на њихова знања и искуства, елиминишући се са личношћу својствима. (године живота, физички изглед, национална припадност, пол и др.)

Даисмо остварили различитост на радном месту, предвиђамо мере да оезедимо родну равноправност, односно да успоставимо родниаланс у погледу равномерног запошљавања мушкараца и жене, као и сразмерну укљученостосоје са инвалидитетом у све. процес рада.

## 92 Кодекс равноправности

---

Могуће је увести и мере за подстицање запошљавања других група лица, као: младих без искуства организовањем одговарајућих пракси или менторства; миграната или из егзилца уз организацију учења језика и информисања о правима која могу да остваре; Роми или припадник других националних мањина које су заступљене на територији на којој послује; лица различите сексуалне оријентације или родног идентитета што доприноси разјашњавању стереотипа; ивише осуђених лица ради њихове радне интеграције и сл.

Ради остваривања равноправности на радном месту свих запослених, подстицања колегијалних односа и међусобног уважавања, као и превенције евентуалних сукоба, сви запослени, укључујући менаџмент, односно редовно свеопшарно руковођење. различитим адекватним процедурама.

Адекватне процедуре подразумевају: унапређивање знања о дискриминацији, њеним облицима и објектима у којима се манифестује, разјашњавање стереотипа и предрасуда према друштвеним групама које су у великој потреби за приступачности, ризицима и начину њиховог задовољства, разумевање и подржавање подстицајних мера, превенција сукоба и начини њиховог решавања као и друге. едукације у складу са научним потребама.

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

- одређивања једнаких зарада, напона и других давања по основу рада, за рад исте вредности;
- распоређивање на одговарајућа радна места, у складу са потребама и могућностима послодавца истовремено оправдавајући ставове запосленог;
- предвиђања мера и активности разумног приступања радних места и/или послова;
- усклађивање приватних и професионалних обавеза;

- праведног и правног напредовања запослених у складу са знањима, искуством и потенцијалом, не остварујући напредовање з ог оправданог одсуства или личних ставова руководећих радника;
- приликом напредовања запослених примењивати објективне критеријуме, издвајајући стварање народног језика у зарадама и хијерархијској структури; • објективне, недискриминаторне процене радног учинка, цени искључиви капацитет и допринос запослених;
- ригорозно допирати запосленог, чланова уже породице запосленог, као и ивиших запослених, односно лица која су у пензију отишла из \_\_\_\_\_ (послодавца).

Како и се о изводи деловање у складу са начелима овог Кодекса, уводе се одговарајуће мере које ће допринети објективнању равноправности запослених<sup>57</sup>.

ПРИМЕРИ мера које се могу извести:

1. флексибилно радно време, прерасподела радног времена, промене места рада у односу на преживалиште запослених, рад са непуним радним временом, рад од куће и сл;
2. објективна дневна поравка за школску децу запослених радника, адаптација простора и објективна заједничких просторија за одмор и рекреацију;
3. објективна превоза радника са и на посао, редовних систематских прегледа као превенција оштећења, допунско здравствено осигурање, финансијска или друга подршка у случају оштећења чланова уже породице и сл.

Као интерни, лако доступан механизам за заштиту од дискриминисања, формирамо Комисију за заштиту од дискриминисања<sup>58</sup>. Ова Комисија треба да делује двоје:

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

<sup>58</sup> Комисија се предлаже з објективности поступка, код мањих послова је довољно једно лице.

## 94 Кодекс равноправности

---

превентивно и заштитни, кроз приступне и једноставне видове комуникација. Чланови Комисије и њени задаци ће ити утврђени посебним актом, који ће бити доступан свим запосленима.

Механизми деловања према пословним партнерима, сарадницима и корисницима

Ради унапређења сарадње са пословним партнерима \_\_\_\_\_ (послодавац) успостављамо редовне линије комуникације кроз које ће са пословним партнерима мењати релевантне информације о делатностима, производима, активностима и активностима. доношењу овог кодекса, као интерних правила и пословној политици која почиње на

принципима поштовања људских права.

Ради проширења круга сарадника успостављамо сарадњу са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом кроз коју ће, када је то могуће, вршити наставку производа и услуге, остваривање послова ових предузећа. и друге мере којима се се подстакло интензивно укључивање особа са инвалидитетом у радни процес, консултовати у вези са активностима за разумно прилагођавање и др<sup>59</sup>.

Сарадњу и контакте ћемо успоставити и са другим привредним субјектима, удружењима грађана, органима јавне власти, локалном самоуправом, потрошачима и другим субјектима са циљем успостављања односа међународног значаја, међународног права.

у пружању услуга, подстицања иновативности, креативности и ефикасности, као и промоције почела на којима заснива овај Кодекс.

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

---

<sup>59</sup> Овде су наведени само неки примери, могу се извести и друге активности.

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

Ради о е з еђења интереса корисника/потрошача отворићемо интернет линију и одредити радника који ће у највећем временском периоду одговарати на достављене упите<sup>60</sup>.

У пружању услуге ћемо примењивати принцип флекси илности, како исмо уважавали различите потре е клијената и корисника услуга.

Представнике корисника/потрошача ћемо укључити у појединачне друштвене корисне активности које предузимамо у заједници.

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

ПРИМЕРИ: учење у пошумљавању одређених подручја, о е з еђења стипендија за материјално угрожене ученике, подршка школама, факултетима, удружењима грађана и сл.

### 3. Завршне одред е

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

Кодекс ће у сваком тренутку ити доступан свим запосленим преко интернет/интранет странице, као и у штампаној форми у служ и за људске ресурсе. Служ а за људске ресурсе је задужена да са овим Кодексом познаје све новозапослене раднике приликом заснивања радног односа.

\_\_\_\_\_ (послодавац) ће са одред ама овог кодекса познати и своје пословне партнере и друга заинтересована лица.

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

## 96 Кодекс равноправности

---

За праћење примене овог кодекса име се \_\_\_\_\_ (може да се примени и Комисија за заштиту од дискриминисања, у складу са проценом самог посланика)<sup>б1</sup>.

Кодекс ступа на снагу даном доношења.

Место и датум усвајања Кодекса

\_\_\_\_\_

Потпис одговорне особе

\_\_\_\_\_

---

<sup>б1</sup> Лице може бити задужено и посебним актом, односно Комисија може бити задужена актом именована.



