|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |  |  |
|  |  БТ467/2017 |  |  |  |

 бр. 07-00-263/2017-02 датум: 17.10. 2017. године

**МИШЉЕЊЕ**

*Мишљење је донето у поступку поводом притужбе З.Д. из Б. против О. болнице Ш. због дискриминације на основу националне припадности. У притужби је наведено да иако се велики број пута пријављивао на конкурсе ове болнице и прилагао сву тражену документацију и испуњавао све прописане услове није успео да се запосли у О. болници у Ш. због припадности ромској националној мањинини. Уз притужбу су приложени докази. С обзиром да је акт дискриминације учињен вероватним терет доказивања да у овом случају није повређено начело једнакости је на О. болници Ш. У изјашњењу О. болнице Ш. наведено је да јавни огласи за пријем у радни однос садрже услове конкурса – опште и посебне, који су једнаки за све кандидате, те да болница није прекршила законске одредбе, а да се приликом одлучивања о пријему у радни однос руководила условима конкурса, као и потребама саме болнице. У поступку је утврђено да је према подацима из притужбе и изјашњења неспорно да је З.Д. припадник ромске националне мањине, да се пријављивао на велики број конкурса за запослење које је расписивала О. болница Ш, да је на сваком од тих конкурса приложио сву тражену документацију (укључујући и препоруку Н.С.Р.Н.М, коју је доставио на неким конкурсима), те да је испуњавао све тражене услове за запослење. Неспорно је, такође, да као кандидат није предложен, нити изабран за пријем у радни однос ни по једном од наведених огласа, већ су запослене друге особе. У току поступка О. болница Ш. није понудила чињенице и доказе којима би доказала да је разматрала пријаву З.Д, као и додатну документацију приложену у складу са јавним огласима за пријем у радни однос и да он није примљен по јавном огласу због објективних разлога који нису у вези са његовом националном припадношћу. Приликом одлучивања у овом предмету, Повереник за заштиту равноправности имао је у виду и тежак положај припадника ромске националне мањине на тржишту рада, који је између осталог узрокован и стереотипима и предрасудама о радним навикама Рома и чињеници да према овој друштвеној групи и даље постоји изражена социјална дистанца. Повереник за заштиту равноправности донео је мишљење да је О. болница Ш, у поступку запошљавања по јавним огласима за пријем у радни однос на радно место медицинске сестре-техничара, дискриминисала кандидата З.Д. из Б, на основу његовог личног својства припадности ромској националној мањини, чиме је, прекршила одредбе члана 7, а у вези са чл. 16. и 24. Закона о забрани дискриминације.**Због тога је О. болници Ш. препоручено да предузме мере у оквиру своје надлежности како би отклонила последице дискриминаторног поступања према З.Д, као и да у оквиру својих редовних послова и активности не крши законске прописе о забрани дискриминације.*

 **1. ТОК ПОСТУПКА**

* 1. Повереник за заштиту равноправности примио је притужбу З.Д. из Б, поднету против О. болнице у Ш. због дискриминације на основу националне припадности.
	2. У притужби, између осталог, наведено је:

- да је више пута конкурисао за место медицинског техничара у О. болници у Ш;

- да је уз сваку пријаву, поред потребне документације, достављао и документ из којег произлази да је припадник ромске националне мањине;

- да сматра да због припадности ромској националној мањини није имао успеха на бројним конкурсима за попуњавање радних места у овој болници;

- да сматра да кандидати који су примљени у радни однос нису ни квалитетнији ни способнији од њега;

- да, иако припадају рањивој групи на тржишту рада Републике Србије, припадници ромске националне мањине могу да „*заврше пет факултета*“, али им ни то неће вредети у поступку запошљавања.

* 1. Уз притужбу и допуну притужбе достављенo je: 1) препорука Н.С.Р.Н.М. О. болници бр. 280-05-02/17 од 15. маја 2017. године; 2) писмо др Драгољуба Ацковића, в.д. заменика директора Канцеларије за људска и мањинска права, бр. 07-00-00081/2016-07 од 13. јула 2016. године упућено председнику општине Б, заменику председника Скупштине општине Б, директору О. болнице Ш. и директору Дома здравља Б; 3) одлуке директорке О. болнице о пријему кандидата у радни однос бр. 09-1/560 од 8. јула 2016. године; бр. 09-1/712 од 12. септембра 2016. године; бр. 09-1/774 од 29. септембра 2016. године; бр. 09-1/637 од 15. јуна 2017. године и бр. 09-1/641 од 16. јуна 2017. године.
	2. Повереник за заштиту равноправности спровео је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. Закона о забрани дискриминације[[1]](#footnote-1), па је у току поступка прибављено изјашњење и допуна изјашњења од О. болнице Ш. Посебно је затражено да се О. болница Ш. изјасни применом којих критеријума је вршен избор кандидата на конкурсима на које се пријавио подносилац притужбе, као и да о томе доставе доказе.
	3. У изјашњењу и допуни изјашњења на притужбу, између осталог, наведено је:

- да О. болница јавне конкурсе за попуњавање радних места спроводи у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе;

- да је одредбама законских и подзаконских аката предвиђена процедура расписивања јавних огласа и доношења одлука. Јавни оглас за пријем у радни однос садржи услове конкурса – опште и посебне, који су једнаки за све кандидате. По окончању огласа, директор формира трочлану комисију која проверава да ли кандидати испуњавају услове прописане конкурсом и доставља предлог кандидата директору установе који доноси одлуку у складу са законским одредбама. У одлуци је садржана поука о правном леку за кандидате који су њом незадовољни, те да до сада није било случајева подношења тужбе;

- да сматра да болница није прекршила законске одредбе, а приликом одлучивања о пријему у радни однос руководила се условима конкурса, као и потребама саме болнице;

- да су критеријуми који су примењивани приликом одлучивања о пријему кандидата у радни однос сагласни одредбама члана 192. став 1. тачка 1. Закона о раду и одредбама чланова 7, 8. и 9. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, а уједно поштујући члан 18. Закона о раду, који прописује забрану дискриминације.

**1.6.** Уз изјашњење и допуну изјашњења достављени су следећи докази: 1) копије Јавних огласа за пријем у радни однос бр. 08-10/160 од 21. јуна 2016. године; бр. 08-10/231 од 23. августа 2016. године; бр. 08-10/276 од 14. септембра 2016. године; бр. 08-10/111 од 12. маја 2017. године (са изменама 08-10/153 и 08-10/158 од 16. маја 2017. године) и бр. 08-10/143 од 16. маја 2017. године; 2) копије Записника о раду Комисије за пријем по јавном огласу бр. 08-1/627 од 8. јула 2016. године; бр. 08-1/778 од 9. септембра 2016. године; бр. 08-1/826 од 28. септембра 2016. године; бр. 08-1/494 од 30. маја 2017. године и бр. 08-1/516 од 2. јуна 2017. године.

 **2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ**

* 1. Увидом у Препоруку Н.С.Р.Н.М. бр. 280-05-02/2017 од 15. маја 2017. године, утврђено је да је Н.С, поступајући у складу са чланом 10. Закона о националним саветима националних мањина, издао препоруку О. болници у Ш, у којој је наведено да је З.Д. по струци медицински техничар, да има радно искуство волонтирања и стручне праксе и редован је студент Високе медицинске школе у Ш. Даље је истакнуто да се З.Д. налази у тешкој материјалној ситуацији и нема запослење, те стога Н.С.Р.Н.М. моли О. болницу у Ш. да приликом одабира кандидата узме у обзир и ове чињенице. Због свега наведеног, Н.С.Р.Н.М. замолио је О. болницу у Ш. да изврши пријем З.Д. у радни однос на радно место медицински техничар, у складу са чланом 4а Закона о државној управи, Акционим планом запошљавања Рома Владе Републике Србије, као и у складу са Законом о националним саветима националних мањина и Стратегијом за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године, коју је Влада Републике Србије усвојила као свој стратешки документ, а у којој су Роми апострофирани и према њима се примењују афирмативне мере у области запошљавања, образовања, здравства и становања.
	2. Увидом у Јавни оглас који је расписала О. болница у Ш, бр. 08-10/160 од 21. јуна 2016. године, за пријем у радни однос једне медицинске сестре – техничара на одређено време до повратка запослене са одсуства са рада ради посебне неге детета, утврђено је да поред општих услова прописаних законом, кандидат мора да испуњава и следеће посебне услове: завршена средња медицинска школа – општи смер – IV степен и положен стручни испит. Увидом у Записник о раду Комисије за пријем у радни однос медицинске сестре-техничара по јавном огласу 08-10/160 од 21. јуна 2016. године, бр. 08-1/627 од 8. јула 2016. године, утврђено је да је за ово радно место конкурисало 16 кандидата, међу којима је и З.Д. Увидом у садржину записника може се утврдити да је З.Д. предао пријаву на оглас у року, те да је приложио уредну и комплетну документацију. Утврђено је да је комисија једногласно предложила да се у радни однос прими кандидаткиња Ј.Т, уз образложење да се ради о „*кандидату који би се најбоље уклопио у радни амбијент, са одговарајућим квалитетом рада за наведено радно место*ˮ. Увидом у одлуку директорке О. болнице бр. 09-1/560 од 8. јула 2016. године утврђено је да је директорка „*у целости прихватила разлоге које је дала Комисија за пријем и уважила њене разлоге и предлоге*ˮ. На основу наведеног, у радни однос примљена је Ј.Т, коју је Комисија предложила.
	3. Увидом у Јавни оглас који је расписала О. болница у Ш, бр. 08-10/231 од 23. августа 2016. године, за пријем у радни однос једне медицинске сестре – техничара на одређено време до повратка запослене са неплаћеног одсуства, утврђено је да поред општих услова прописаних законом, кандидат мора да испуњава и следеће посебне услове: завршена средња медицинска школа – општи смер – IV степен и положен стручни испит. Увидом у Записник о раду Комисије за пријем у радни однос медицинске сестре-техичара по јавном огласу 08-10/231 од 23. августа 2016. године, бр. 08-1/778 од 9. септембра 2016. године, утврђено је да је за ово радно место конкурисао 21 кандидат, међу којима је и З.Д. Увидом у садржину записника може се утврдити да је З.Д. предао пријаву на оглас у року, те да је приложио уредну и комплетну документацију. Утврђено је да је комисија једногласно предложила да се у радни однос прими кандидат Н.К, уз образложење да се ради о „*кандидату који би се најбоље уклопио у радни амбијент са одговарајућим квалитетом рада, узимајући у обзир изјаве – мишљења одговорних лица у службама где је кандидат радио*ˮ. Увидом у одлуку директорке О. болнице бр. 09-1/712 од 12. септембра 2016. године утврђено је да је директорка „*у целости прихватила разлоге које је дала Комисија за пријем и уважила њене разлоге и предлоге*ˮ. На основу наведеног, у радни однос примљен је Н.К, кога је Комисија предложила.
	4. Увидом у Јавни оглас који је расписала О. болница у Ш, бр. 08-10/276 од 14. септембра 2016. године за пријем у радни однос једне медицинске сестре – техничара на одређено време до повратка запослене са породиљског одсуства, утврђено је да поред општих услова прописаних законом, кандидат мора да испуњава и следеће посебне услове: завршена средња медицинска школа – општи смер – IV степен и положен стручни испит. Увидом у Записник о раду Комисије за пријем у радни однос медицинске сестре-техичара по јавном огласу бр. 08-10/276 од 14. септембра 2016. године, бр. 08-1/826 од 28. септембра 2016. године, утврђено је да је за ово радно место конкурисао 21 кандидат, међу којима је и З.Д. Увидом у садржину записника може се утврдити да је З.Д. предао пријаву на оглас у року, те да је приложио уредну и комплетну документацију. Утврђено је да је комисија једногласно предложила да се у радни однос прими кандидаткиња М.Ж, уз образложење да се ради о „*кандидату који би се најбоље уклопио у радни амбијент са одговарајућим квалитетом рада, узимајући у обзир изјаве – мишљења одговорних лица у службама где је кандидат радио*ˮ. Увидом у одлуку директорке О. болнице бр. 09-1/774 од 29. септембра 2016. године утврђено је да је директорка „*у целости прихватила разлоге које је дала Комисија за пријем и уважила њене разлоге и предлоге*ˮ. На основу наведеног, у радни однос примљена је М.Ж. коју је Комисија предложила.
	5. Увидом у Јавни оглас који је расписала О. болница у Ш, бр. 08-10/111 од 12. маја 2017. године, за пријем у радни однос на неодређено време, утврђено је да се овим огласом, између осталог, тражи 6 медицинских сестара које би радиле на неодређено време. Утврђено је да поред општих услова предвиђених законом, кандидат мора да испуњава и следеће посебне услове: завршена средња медицинска школа – општи смер – IV степен и положен стручни испит. Увидом у Записник о раду Комисије за пријем у радни однос бр. 08-10/111 од 12. маја 2017. године са изменама бр. 08-10/153 од 16. маја 2017. године и бр. 08-10/158 од 16. маја 2017. године, бр. 08-1/494 од 30. маја 2017. године, утврђено је да је да је за радно место медицинска сестра конкурисало 96 кандидата, међу којима је и З.Д. Увидом у садржину записника може се утврдити да је З.Д. предао пријаву на оглас у року, те да је приложио уредну и комплетну документацију. Утврђено је да је комисија једногласно предложила да се у радни однос приме кандидати/киње Ј.С, С.С, Ј.Т, В.Б, М.П и М.Ж, уз образложење Комисије да су ови кандидати/киње примљени „*на основу увида у комплетну документацију кандидата који су се пријавили*ˮ. Увидом у одлуку директорке О. болнице бр. 09-1/637 од 15. јуна 2017. године утврђено је да је директорка „*у целости прихватила разлоге које је дала Комисија за пријем и уважила њене разлоге и предлоге*ˮ. На основу наведеног, у радни однос примљене су особе које је Комисија предложила.
	6. Увидом у Јавни оглас који је расписала О. болница у Ш, бр. 08-10/143 од 16. маја 2017. године за пријем у радни однос две медицинске сестре – техничара на одређено време до повратка запослених са боловања и неплаћеног одсуства, утврђено је да поред општих услова предвиђених законом, кандидат мора да испуњава и следеће посебне услове: завршена средња медицинска школа – општи смер – IV степен и положен стручни испит. Увидом у Записник о раду Комисије за пријем у радни однос медицинских сестара-техничара по јавном огласу бр. 08-10/143 од 16. маја 2017. године, бр. 08-1/516 од 2. јуна 2017. године, утврђено је да је за ово радно место конкурисало 49 кандидата, међу којима је и З.Д. Увидом у садржину записника може се утврдити да је З.Д. предао пријаву на оглас у року, те да је приложио уредну и комплетну документацију. Утврђено је да је комисија једногласно предложила да се у радни однос приме кандидати Т.С. и Н.К, уз образложење Комисије да су ови кандидати примљени „*на основу увида у комплетну документацију кандидата који су се пријавили*ˮ. Увидом у одлуку директорке О. болнице бр. 09-1/641 од 16. јуна 2017. године утврђено је да је директорка „*у целости прихватила разлоге које је дала Комисија за пријем и уважила њене разлоге и предлоге*ˮ. На основу наведеног, у радни однос на радно место медицинска сестра–техничар примљене су особе које је Комисија предложила.
	7. Увидом у допис др Драгољуба Ацковића, в.д. заменика директора Канцеларије за људска и мањинска права, бр. 07-00-00081/2016-07 од 13. јула 2016. године, упућен председнику општине Б, заменику председника Скупштине општине Б, директору О. болнице Ш. и директору Дома здравља Б, утврђено је да је у допису наведено да се З.Д. обраћао Канцеларији за људска и мањинска права, те да је документовано приказао чињеницу да већ седам година не може да добије запослење у струци, тачније као медицински техничар у некој од здравствених институција у општини Б. или у околини, као што је на пример болница у Ш. Даље је навео да је лично телефоном разговарао са директорком болнице у Ш. и председником Комисије за пријем у радни однос у истој болници где је био расписан конкурс, те је добио уверење да ће питање З.Д. „*бити скинуто са дневног реда*ˮ. Међутим, како је истакао, З.Д. није примљен на то радно место. У даљем тексту дописа,Драгољуб Ацкковић, в.д. заменика директора Канцеларије за људска и мањинска права, истиче: „*Како ни после две године од момента када су господину Д. стигли одговори од поменутих институција З.Д. није добио никакво запослење, питам се какав је то проблем да један Ром не може бити запослен а да су бројни други радници, нарочито у болницама, примљени. Питам се, има ли ту разлога да помислим како се ради о дискриминацији према овом човеку или је у питању нешто друго. О томе бих, заиста, волео да добијем егзактне податке (...)“.*

 **3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА**

Повереник за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, имао је у виду наводе садржане у притужби и изјашњењу, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

Правни оквир

* 1. Повереник за заштиту равноправности је установљен Законом о забрани дискриминације[[2]](#footnote-2) као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених законом. Одредбама члана 33. Закона о забрани дискриминације прописана је надлежност Повереника за заштиту равноправности. Једна од основних надлежности Повереника јесте да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности[[3]](#footnote-3).
	2. Република Србија је ратификовала Конвенцију о укидању свих облика расне дискриминације[[4]](#footnote-4) којом се државе чланице обавезују да осуде расну дискриминацију и обавезују да свим одговарајућим средствима и без одлагања спроведу политику која тежи да укине сваки облик расне дискриминације и помажу разумевању између свих раса. Конвенција у члану 1. дефинише „расну дискриминацију“ као свако разликовање, ограничавање или давање првенства који се заснива на раси, боји, прецима, националном или етничком пореклу који има за циљ или за резултат да наруше или да компромитују признавање, уживање или вршење, под једнаким условима, права човека и основних слобода у политичкој, економској, социјалној и културној области или у свакој другој области јавног живота.
	3. Поред тога, Република Србија је 1998. године ратификовала Оквирну конвенцију за заштиту националних мањина[[5]](#footnote-5), која у члану 4. став 1. забрањује било какву дискриминацију на основу припадности националној мањини. Ставом 2. овог члана прописана је обавеза држава да усвоје, где је то потребно, одговарајуће мере за унапређење, у свим областима економског, социјалног, политичког и културног живота, пуне и ефективне равноправности између припадника националне мањине и оних који припадају већини. У том погледу ће водити рачуна о посебном условима припадника националних мањина.
	4. Уредбом о ратификацији Конвенције Међународне организације рада (МОР) бр. 111 о дискриминацији (запослење и занимање)[[6]](#footnote-6), прописано је да дискриминација представља и свако прављење разлике, искључење или давање првенства које има за последицу укидање или нарушавање једнакости могућности или третмана у запослењу или занимању које утврди заинтересована чланица након саветовања са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, уколико постоје, и других одговарајућих тела.
	5. Устав Републике Србије[[7]](#footnote-7) у члану 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.
	6. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације, који у члану 2. став 1. тачка 1. прописује да дискриминација и дискриминаторно поступање означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Oдрeдбaмa члана 4. Зaкoнa o зaбрaни дискриминaциje прoписaнo je да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно, забрану дискриминације. Према одредби члана 7. овог закона посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај, актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља јесу примерена и нужна. Одредбама чланова 15-27. Закона о забрани дискриминације прописани су посебни случајеви дискриминације, па је тако у члану 16. став 1. прописана забрана дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Заштиту од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду. У вези са конкретном притужбом од значаја су и одредбе члана 24. којим је забрањена дискриминација националних мањина и њихових припадника на основу националне припадности, етничког порекла, верских уверења и језика.
	7. Одредбама члана 3. Закона о заштити права и слобода националних мањина[[8]](#footnote-8) забрањује се сваки облик дискриминације, на националној, етничкој, расној, језичкој основи, према лицима која припадају националној мањини. Чланом 4. став 1. Закона о заштити права и слобода националних мањина прописано је да органи власти у складу са Уставом и законом могу да доносе прописе, појединачне правне акте и да предузимају мере у циљу обезбеђивања пуне и ефективне равноправности између припадника националних мањина и припадника већинске нације, док је ставом 2. истог члана прописано да ће органи власти донети правне акте и предузети мере из става 1. овог члана у циљу поправљања положаја лица која припадају ромској националној мањини. Одредбом члана 21. овог закона прописано је да приликом запошљавања у јавним службама, укључујући полицију, води се рачуна о националном саставу становништва, одговарајућој заступљености и о познавању језика који се говори на подручја органа или службе.
	8. Закон о раду[[9]](#footnote-9) у члану 18. прописује забрану дискриминације лица која траже запослење као и запослених с обзиром на пол, рођење језик, расу боју, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидитет, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.
	9. Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености у члану 31. прописано да незапослени који припада категоририји теже запошљивих лица може имати предност, односно посебна права у спровођењу програма и мера активне политике запошљавања, у складу са законом, док је чланом 37. овог закона прописано да је основни инструмент активне политике запошљавања Национални акциони план запошљавања који доноси Влада. Сагласно члану 39. наведеног закона, акциони план садржи категорије теже запошљивих лица која имају приоритет у укључивању у мере активне политике запошљавања. У Националном акционом плану за запошљавање за 2017. годину у глави III. Приоритети политике запошљавања наведено је да су на основу идентификованих изазова на тржишту рада, утврђен као циљ политике запошљавања и повећање приступа тржишту рада за Роме док је у глави VII. Категорије теже запошљивих лица у 2017. години наведено да статус теже запошљивих лица имају, поред осталих категорија и Роми.
	10. Стратегијом за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године[[10]](#footnote-10) као општи циљ одређено је побољшање социјално-економског положаја ромске националне мањине у Републици Србији, уз пуно уважавање мањинских права, елиминисање дискриминације и постизање веће социјалне укључености Рома и Ромкиња у све сегменте друштва. Посебни циљ 3. ове стратегије односи се на подстицање укључивања радно способних припадника ромске националне мањине на формално тржиште рада, подизање запошљивости, запошљавање и економско оснаживање, посебно Рома и Ромкиња који припадају категоријама вишеструко теже запошљивих незапослених лица. Једна од мера за подстицање овог посебног циља је подстицање запошљавања Рома и Ромкиња у институцијама на локалном и националном нивоу, у сагласности са органима локалних самоуправа и у складу са фискалним ограничењима.
	11. Стратегија превенције и заштите од дискриминације[[11]](#footnote-11) прописује као један од задатака Стратегије стварање безбедног окружења за припаднике осетљивих друштвених група и унапређење степена толеранције према њима. Стратегија препознаје Роме као осетљиву друштвену групу и као један од посебних циљева прописује - спречавање дискриминације над припадницима ромске националне мањине. За остваривање овог циља Стратегија наглашава да је, између осталог, потребно посебну пажњу посветити ромској националној мањини и искорењивању различитих случајева дискриминације, дискриминаторских пракси и коришћења стереотипа којима су Роми изложени, као и радити на превенцији и спречавању различитих облика дискриминације припадника ромске националне мањине, а учиниоце таквих аката санкционисати у складу са законом.
	12. Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године[[12]](#footnote-12) препознаје ромску популацију као једну од посебно осетљивих, односно рањивих група на тржишту рада, те је предвиђено да ће се подстицање запошљавања Рома реализовати кроз посебне програме и мере активне политике запошљавања.
	13. Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе[[13]](#footnote-13) чланом 7. прописује да одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом здравствене установе коју доноси министар надлежан за послове здравља. Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање, као и да је достави Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства. Одредбама члана 8. Посебног колективног уговора прописано је да јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и: назив и опис посла, начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време), радно време (пуно, непуно или скраћено), дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад, врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду, и потребно радно искуство. Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од 8 дана. Посебан колективни уговор у члану 9. прописује следеће: кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему (претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд.); о разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник; о избору кандидата одлучује директор који претходно може прибавити мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити; рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

Анализа навода из притужбе и изјашњења са аспекта антидискриминационих прописа

**3.14.** Имајући у виду предмет ове притужбе, као и надлежност Повереника за заштиту равноправности, у конкретном случају потребно је испитати да ли је О. болница Ш, у поступку запошљавања, дискриминисала З.Д. на основу његове припадности ромској националној мањини.

**3.15.** Да би се одговорило на питање да ли је поступање О. Болнице Ш. било дискриминаторно, важна је и примена правила о прерасподели и пребацивању терета доказивања из члана 45. Закона о забрани дискриминације. Према овом правилу, у конкретном случају, подносилац притужбе треба да учини вероватним да је О. болница Ш. извршила акт дискриминације, а уколико то учини, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнаких права и обавеза, лежи на О. болници Ш. Наиме, према подацима из притужбе неспорно је да је З.Д. припадник ромске националне мањине о чему је сазнање имала и О. болница преко достављене препоруке Н.С.Р.Н.М, да се пријављивао на више конкурса за запослење које је расписивала О. болница Ш. по којима је за радно место на које је З.Д. конкурисао примљено 10 особа, да је на сваком од тих конкурса приложио сву тражену документацију као и додатну документацију у складу са огласима, те да је испуњавао све тражене услове за запослење. Неспорно је, такође, да као кандидат није предложен, нити је изабран за пријем у радни однос ни на једном од наведених огласа, већ су предложене и запослене друге особе. Међутим, да би се утврдило да ли је поступање О. болнице Ш, у поступку запошљавања и избора кандидата, било дискриминаторно потребно је утврдити да ли је подносилац притужбе због свог личног својства актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације стављен у неповољнији положај.

**3.16.** Стога, приликом разматрања да ли је подносилац притужбе учинио вероватним акт дискриминације, Повереник за заштиту равноправности је поред достављених доказа узео у обзир и статистичке податке и резултате истраживања о положају Рома на тржишту рада. Наиме, сви расположиви подаци показују да је стопа незапослености међу Ромима много већа него у укупној популацији[[14]](#footnote-14). У прилог наведеној тврдњи говоре и подаци пописа становништва из 2011. године, који указују на низак степен економске активности Рома. Према овим подацима, свега 28% ромског становништва спада у категорију економски активних, што је неупоредиво мање од републичког просека (41%). Од економски активних Рома, пословну активност обавља свега 41%, што је такође знатно ниже у односу на републички просек (78%). Запослење Рома је углавном неформално – делимично краткотрајно ангажовање или послови који не захтевају посебно знање, те најзаступљенија занимања међу активним Ромима су улични чистачи и сакупљачи секундарних сировина (59,3%)[[15]](#footnote-15). Бројни су узроци који су довели до тога да Роми буду једна од најмаргинализованијих група на тржишту рада, а међу њима су: недовољна образованост и недостатак стручних квалификација, надпросечно запошљавање на „црно“, али и уврежене предрасуде о радним навикама Рома и дискриминација при запошљавању од стране послодаваца[[16]](#footnote-16).

**3.17.** Сагласно свему наведеном, Повереник за заштиту равноправности констатује да је акт дискриминације учињен вероватним, у смислу члана 45. став 2. Закона о забрани дискриминације, стога терет доказивања да у овом случају није повређено начело једнакости сноси О. болница Ш. У складу са тим, Повереник за заштиту равноправности ценио је да ли чињенице и докази које је О. болница Ш. понудила пружају довољно основа за закључак да З.Д. у поступку запошљавања и приликом избора кандидата по огласима за радно место медицинског техничара није стављен у неповољнији положај због свог личног својства. Стога, Повереник за заштиту равноправности је од О. болнице Ш. два пута тражио изјашњење о наводима и основаности притужбе, уз истицање да је нарочито важно да се изјасне применом којих критеријума су вршили избор кандидата на конкурсима на које се пријавио подносилац притужбе.

**3.18.** У изјашњењима на притужбу О. болница Ш. навела је да се конкурси спроводе на основу јавних огласа који прописују услове једнаке за све кандидате, као и да су критеријуми избора сагласни критеријумима који су прописани одредбама члана 192. став 1. тачка 1. Закона о раду и одредбама чл. 7, 8. и 9. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, те су ради доказивања овог навода достављене копије јавних огласа за пријем у радни однос на које се подносилац притужбе пријављивао.

С тим у вези, Повереник за заштиту равноправности указује да је у наведеним прописима предвиђено да о правима, обавезама и одговорностима из радног односа у правном лицу одлучује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте[[17]](#footnote-17), те да одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом здравствене установе који доноси министар надлежан за послове здравља, уз обавезу да се ова одлука огласи код Националне службе за запошљавање, као и да буде достављена Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства. Директор, пре доношења одлуке о избору кандидата, може да прибави мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити[[18]](#footnote-18). У јавним огласима за пријем у радни однос О. болнице Ш, који су достављени уз изјашњење, може се уочити да су поред општих услова прописани и посебни услови за кандидате за радно место медицинска сестра – техничар, и то: завршена средња медицинска школа, општи смер и положен стручни испит. У огласима је наведено да кандидати имају право да уз пријаву доставе и друге доказе за које сматрају да могу бити од утицаја на вршење избора по овом огласу.

Подносилац притужбе се на све расписане огласе јавио у року, при чему је у свим записницима о раду комисија за пријем у радни однос констатовано да документација З.Д. није одбачена као неуредна. Имајући у виду да је у огласима за пријем у радни однос наведено да кандидати имају право да уз пријаву доставе и друге доказе за које сматрају да могу бити од утицаја на вршење избора по овом огласу, З.Д. је приликом конкурисања достављао и додатну документацију – препоруку Н.С.Р.Н.М. У поменуто препруци је наведено да на основу члана 10. Закона о националним саветима националних мањина, Н.С.Р.Н.М. даје препоруку О. болници да приликом одабира кандидата за пријем у радни однос узме у обзир чињеницу да се З.Д. налази у тешкој материјалној ситуацији, да нема запослење, и да су у складу са чланом 4. Закона о заштити права и слобода националних мањина, Акционим планом запошљавања Рома Владе Републике Србије, Законом о националним саветима националних мањина и Стратегијом за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији 2016. до 2025. године Роми означени као теже запошљива лица и да се према њима примењују афирмативне мере у области запошљавања, образовања, здравства и становања.

**3.19.** Указујемо да је Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености у члану 31. прописано да незапослени који припада категоририји теже запошљивих лица може имати предност, односно посебна права у спровођењу програма и мера активне политике запошљавања, у складу са законом, док је чланом 37. овог закона прописано да је основни инструмент активне политике запошљавања Национални акциони план запошљавања који доноси Влада. Сагласно члану 39. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености акциони план садржи категорије теже запошљивих лица која имају приоритет у укључивању у мере активне политике запошљавања. У Националном акционом плану за запошљавање за 2017. годину у глави III. Приоритети политике запошљавања наведено је да су на основу идентификованих изазова на тржишту рада, утврђен као један од циљева политике запошљавања и повећање приступа тржишту рада за Роме док је у глави VII. Категорије теже запошљивих лица у 2017. години наведено да статус теже запошљивих лица имају, поред осталих категорија и Роми.

**3.20.** Чланом 4. став 1. Закона о заштити права и слобода националних мањина прописано је да органи власти у складу са Уставом и законом могу да доносе прописе, појединачне правне акте и да предузимају мере у циљу обезбеђивања пуне и ефективне равноправности између припадника националних мањина и припадника већинске нације, док је ставом 2. истог члана прописано да ће органи власти донети правне акте и предузети мере из става 1. овог члана у циљу поправљања положаја лица која припадају ромској националној мањини. Такође одредбама члана 21. наведеног закона је прописано да приликом запошљавања у јавним службама, води се рачуна о националном саставу становништва, одговарајућој заступљености и о познавању језика који се говори на подручју органа или службе. Према подацима Републичког завода за статистику према попису становништва из 2011. године у Ш, према броју становника који су се изјаснили о својој националној припадности, Рома и Ромкиња има највише одмах после грађана и грађанки српске националне припадности.[[19]](#footnote-19)

**3.21.** У Стратегији за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2016 до 2025. године, наведено је да имајући у виду факторе који утичу на положај Рома и Ромкиња на тржишту рада (који су знатно неповољнији у односу на општу популацију), неопходно је обезбедити додатне системске помоћи и подршке припадницима ромске националне мањине, као категорији теже запошљивих лица, због чега треба да имају приоритет приликом укључивања у мере активне политике запошљавања. У Акционом плану за спровођење наведене стратегије наведено је да према подацима о регистрованој незапослености Рома и Ромкиња (посматрано по образовној структури) најзаступљенија су лица без квалификација и са ниским нивоом квалификација − 19.961 лица (88,66% од укупног броја пријављених Рома и Ромкиња), затим лица са завршеним средњим нивоом образовања – 2.426, са вишим 82 лица, односно са високим нивоом образовања 44 (0,2%) Рома и Ромкиња, што је знатно лошија образовна структура од опште образовне структуре незапослених лица.[[20]](#footnote-20) Из података се може закључити да што је већи степен образовања то је далеко већа разлика у односу на структуру незапослених лица опште популације. У Оперативном циљу 6. овог акционог плана наведено је да треба повећати број Рома и Ромкиња запослених у органима јавне власти, у које спадају и здравствене установе.

**3.22.** У публикацији *Попис становништва, домаћинства и станова 2011. у Републици Србији, Роми у Србији* дат је графикон у којем су приказана најзаступљенија занимања Рома у 2011. години и то су следећа занимања: чистачи, помоћни радници, скупљачи секундарних сировина 59,3%; возачи и занатлије 10,8%; пољопривредници и сродни радници 9,9%; продавци 8,9%; грађевински радници 6,9%; ноћни чувари и конобари 2,6%; уметници 1,5%. Груписањем занимања која обављају Роми може се сагледати и професионална структура Рома. Професионална структура представља једно од основних економских обележја.[[21]](#footnote-21) Према наведеном графикону нема занимања здравствених радника, с обзиром на проценат заступљености овог занимања у ромској популацији.

**3.23.** Повереник за заштиту равноправности констатује да из изјашњења и достављених записника се може закључити да иако су комисијама и директорки ове чињенице биле познате, односно морале бити познате, нигде, ни код једног записника, нити донетих одлука није наведено да су се комисије за пријем у радни однос, као ни директорка установе приликом разматрања документације осврнули на поменуте прописе и препоруку Н.С.Р.Н.М. Другим речима, комисије које су предлагале кандидате по наведеним огласима, као и директорка која је вршила избор кандидата били су у обавези, у складу са наведеним прописима да узму у обзир ове чињенице и околности и да их посебно цене. Насупрот томе из изјашњења О. болнице и достављених записника и одлука као једини посебан критеријум код појединих одлука, издваја тај да је комисија приликом одабира кандидата предложила оне кандидате који ће се *најбоље уклопити у радни амбијент са одговарајућим квалитетом рада за наведена радна места.* Овакав критеријум ствара озбиљну сумњу да је разлог због кога З.Д. није предложен за пријем у радни однос управо тај да се због своје националне припадности не би уклопио у радни амбијент где је запослено већинско становништво. Имајући у виду наведено, у одлукама у којима је поменути критеријум наведен, О. болница је у складу са цитираним прописима посебно требала да образложи чињеницу на основу чега је процењено да би се предложени кандидати најбоље уклопили, односно због чега се З.Д. не би уклопио у радни амбијент. Насупрот томе ни у једном записнику, нити одлуци за пријем у радни однос није наведено шта је определило комисију да предложи одређене кандидате. У смислу правила о пребацивању терета доказивања, О. болница није пружила ниједан доказ да су по огласима за пријем у радни однос постојали објективни критеријуми на основу којих се може утврдити да су примљени кандидати квалификованији од подносиоца притужбе. Поступање комисија приликом предлагања кандидата је несразмерно неповољно погодило кандидата З.Д, који због своје националне припадности спада у категорију теже запошљивих лица на које се, у складу са прописима Републике Србије примењују афирмативне мере политике запошљавања.

**3.24.** Пракса Повереника за заштиту равноправности показује да Роми и Ромкиње спадају у групе које су највише дискриминисане у Србији, и то најчешће у области запошљавања и напредовања на послу. Према годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, основ дискриминације национална припадности и етничко порекло био је на четвртом месту по броју поднетих притужби. Највећи број притужби по овом основу поднет је због дискриминације Рома и Ромкиња - више од 40% притужби. Ове статистичке податке поткрепљују и резултати истраживања ставова грађана и грађанки које је спровео Повереник. Упитани за прву слободну асоцијацију о групи која је највише дискриминисана у Србији, учесници истраживања „Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији“ навели су припаднике ромске националне мањине (23%)[[22]](#footnote-22). Такође, резултати поменутог истраживања показују да и даље постоји велика социјална дистанца грађана и грађанки према Ромима и Ромкињама. Тако, 16,3% испитаника не жели да им Роми буду комшије, 9,3% не жели да има колегу ромске националности, 14,2% испитаника не жели да васпитач/ца његовом детету буде припадник ромске популације, 14,8% испитаника не жели да се дружи и посећује са припадницима ромске популације, док чак 33,4% испитаника не жели да буде у браку или да његово/њено дете буде у браку са Ромом, односно Ромкињом[[23]](#footnote-23). Према Стратегији за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2016. до 2025. године, области рада и запошљавања су истакнуте као области које су од посебне важности за ромску популацију, имајући у виду да се путем рада (којим се остварује зарада) с једне стране утиче на повећање економске самосталности и личног и породичног стандарда, а с друге, путем запошљавања, на посебан начин се утиче на социјализацију Рома и Ромкиња и њихову социјалну партиципацију која је знатно већа него што је то могуће за лице које, самим тим што није у радном односу, нема прилику за учешће у друштвеном животу на специфичан начин који омогућава сам рад, уз стимулисање индивидуалне иницијативе и одговорности. Истовремено, улазак припадника ромске националне мањине у процес рада и саму радну средину мења ставове те средине, уверавајући је у економску оправданост укључивања, односно кроз промоцију примера добре праксе, превенира даљи настанак предрасуда и стереотипа. Из наведеног произлази да се позиција подносиоца притужбе, као и других Рома и Ромкиња који су потрази за запослењем, битно разликује у односу на друге кандидате који нису запослени, али који се не сусрећу са стереотипима и предрасудама којима су Роми свакодневно изложени, што им олакшава превазилажење баријера у свим сферама друштвеног живота, укључујући и проналазак посла.

**3.25.** Повереник истиче да запошљавање Рома у областима које се не сматрају „типично ромским“[[24]](#footnote-24) и у којима би Роми добили прилику да остваре директан контакт са већинском популацијом кроз обављање задатака и послова везаних за збрињавање и пружање подршке у ситуацијама када се особе осећају најрањивије (као што је рад у здравственој заштити), допринео би отклањању предрасуда о стварним могућностима и радним потенцијалима Рома и Ромкиња, а самим тим и до промене друштвене свести и отклањања социјалне дистанце према овој друштвеној групи.

**3.26.** Приликом одлучивања у овом предмету, Повереник је, такође, имао у виду и нарочито тежак положај припадника ромске националне мањине на тржишту рада који је између осталог узрокован и стереотипима и предрасудама о радним навикама Рома и чињеници да према овој друштвеној групи и даље постоји изражена социјална дистанца. Стога, Повереник закључује да су оваква поступања послодаваца веома забрињавајућа, јер могу да допринесу осећају безнађа код радно способних Рома, имајући у виду да због изложености дискриминацији која често почиње у најранијем узрасту, многи Роми никада нису ни покушали да пронађу запослење због убеђења да „*Роме нико неће да запосли*“[[25]](#footnote-25). Такође, истраживања[[26]](#footnote-26) показују да значајан број Рома који су тражили посао сматра да нису запослени управо због своје националне припадности и да сматрају да је им је најтежи положај управо у области запошљавања и да су ту највише дискриминисани.

 **4. МИШЉЕЊЕ**

У поступку запошљавања по јавним огласима за пријем у радни однос на радно место медицинске сестре-техничара, О. болница у Ш, дискриминисала је кандидата З.Д. из Б, на основу његовог личног својства припадности ромској националној мањини, чиме је, прекршила одредбе члана 7, а у вези са чл. 16. и 24. Закона о забрани дискриминације.

 **5. ПРЕПОРУКА**

Повереник за заштиту равноправности препоручује О. болници Ш:

**5.1.**  Да предузме све потребне мере из своје надлежности да отклони последице дискриминаторног поступања према З.Д;

**5.2.** Да води рачуна да у оквиру својих редовних послова и активности не крши законске прописе о забрани дискриминације.

Потребно је да О. болница Ш. обавести Повереника за заштиту равноправности о спровођењу ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Сагласно члану 40. Закона о забрани дискриминације, уколико О. болница Ш. не поступи по препоруци у року од 30 дана, биће донето решење о изрицању мере опомене, против којег није допуштена жалба, а за случај да ово решење не спроведе, Повереник за заштиту равноправности може о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

Против овог мишљења са препоруком није допуштена жалба нити било које друго правно средство, јер се њиме не одлучује о правима и обавезама правних субјеката.

 **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ**

 **РАВНОПРАВНОСТИ**

 **Бранкица Јанковић**

1. „Службени гласник РС“, број 22/09 [↑](#footnote-ref-1)
2. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09), члан 1. став 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Закона о забрани дискриминације, члан 33. [↑](#footnote-ref-3)
4. Закон о ратификацији међународне Конвенције о укидању свих облика расне дискриминације, („Службени лист СФРЈ, број 31/67) [↑](#footnote-ref-4)
5. Закон о потврђивању Оквирне конвенције за заштиту националних мањина („Службени лист СРЈ - Међународни уговори”, број 6/98) [↑](#footnote-ref-5)
6. „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 3/61 [↑](#footnote-ref-6)
7. „Службени гласник РС”, број 98/06 [↑](#footnote-ref-7)
8. „Службени лист СРЈ“, број 11/02, „Службени лист СЦГ“, број 1/03 – Уставна повеља и „Службени гласник РС“, број 72/09 – др. закон и 97/13 – одлука УС [↑](#footnote-ref-8)
9. „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – одлука УС [↑](#footnote-ref-9)
10. „Службени гласник РС“, број 26/16 [↑](#footnote-ref-10)
11. „Службени гласник РС“, број 60/13 [↑](#footnote-ref-11)
12. „Службени гласник РС“, број 37/11 [↑](#footnote-ref-12)
13. „Службени гласник РС”, број 1/15 [↑](#footnote-ref-13)
14. „Анализа главних проблема и препрека у приступу Рома правима на рад и запошљавање“, Praxis, 2013. [↑](#footnote-ref-14)
15. „Ромско предузетништво: изазови и перспективе“, Јасна Жарковић и др, InTER, 2016. [↑](#footnote-ref-15)
16. „Анализа главних проблема и препрека у приступу Рома правима на рад и запошљавање“, Praxis, 2013. [↑](#footnote-ref-16)
17. Члан 192. став 1. Закона о раду [↑](#footnote-ref-17)
18. Члан 7,8 и 9. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе [↑](#footnote-ref-18)
19. Попис становништва, домаћинстава и станова 2011. у Републици Србији, стр. 56 и 57 [↑](#footnote-ref-19)
20. Акциони план за III. ЗАПОШЉАВАЊЕ Оперативни циљ 3: Повећати конкурентност припадника ромске националне мањине на тржишту рада. [↑](#footnote-ref-20)
21. Попис становништва, домаћинства и станова 2011. у Републици Србији, Роми у Србији, проф. др Светлана Радовановић, доц. др Александар Кнежевић, Београд 2014. (стр. 79) http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Romi.pdf [↑](#footnote-ref-21)
22. Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, Београд, март 2017. , стр. 138. [http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdfhttp://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdf](http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdfhttp%3A//ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdf) [↑](#footnote-ref-22)
23. Извештај о истраживању јавног мњења „Однос грађана и грађанки према дискриминаицји у Србији“, Београд, децембар 2016. године, доступно на <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja> [↑](#footnote-ref-23)
24. Већина грађана види Роме као раднике Градске чистоће (из публикације „Анализа главних проблема и препрека у приступу Рома правима на рад и запошљавање“, Praxis, 2013.) [↑](#footnote-ref-24)
25. „Анализа главних проблема и препрека у приступу Рома правима на рад и запошљавање“, Praxis, 2013. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ibid. [↑](#footnote-ref-26)