бр. 07-00-00581/2021-02 датум: 1.4.2022.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | ЈСВ748/21 |  |  |  |

**МИШЉЕЊЕ**

*Поверенику за заштиту равноправности притужбом се обратила АА, преко пуномоћника ММ , против ББ, директорке RAMACA, Западни Балкан у привредном друштву ВВ, због дискриминације на основу пола и породичног статуса. У притужби је наведено да је АА почетком јануара 2021. године тадашња руководитељка упутила на похађање стручне обуке*, *као вид награде за изузетан дотадашњи рад, као и да је на иницијативу АА са организатором обуке договорено да се снимак целокупне обуке преда ВВ , како би се сви запослени упознали с обуком и новине применили у пракси. Такође је указано да ће након завршетка обуке само запослени који су непосредно похађали обуку добити сертификат о обуци. Међутим, 17. маја 2021. године, у преписци са новом руководитељком ББ, АА која се тада налазила на годишњем одмору, али је и тада радила онлајн, ј*е *обавештена да неће присуствовати обуци која се спроводи од 19 - 20. маја 2021. године, јер ће због трудноће бити дуже одсутна, као и да је на обуку упућна друга колегиница. У изјашњењу и допуни изјашњења ББ оспорила је наводе из притужбе наводећи да* *разлог због којег АА није упућена на обуку, није трудноћа, већ да су потребе послодавца такве да је неопходно да стечена знања у пракси буду примењена одмах, као и да је АА због медицинских разлога најавила да ће одмах по завршетку годишњег одмора отворити и трудничко боловање. Сматра да у конкретном случају није дошло до стављања у неједнак положај или до дискриминације јер је целокупан садржај обуке био доступан свим запосленима преко интерне мреже компаније. Навела је да није пракса компаније да се запосленима који су на одсуству одобрава одлазак на едукације, као и да је подноситељки притужбе понуђена опција да буде непосредни полазник истог или другог одговарајућег курса чим се за то стекну услови (здравствени, потреба послодавца, могућност примене стеченог знања итд.). По спроведеном поступку, применом правила о пребацивању терета доказивања, а посебно имајући у виду одредбе Закона о равноправности полова који је важио у време спорног догађаја* а којима је прописано да одсуствoвaњe сa пoслa збoг труднoћe и родитељства не сме да буде сметња за стручно усавршавање, Повереник је *дao мишљења да су у конкретном случају повређене одредбе члана 6. и члана 16. у вези са чланом 20. Закона о забрани дискриминације, па је ББ упућена препорука да предузме све неопходне мере**како би се отклониле последице дискриминаторног поступања према ВВ, на тај начин што ће се по повратку на рад АА омогућити да похађа едукацију „Advance CMC masterclass“ и добије сертификат о завршеној обуци, као и да убудуће води рачуна да у оквиру својих редовних послова и активности не крши антидискриминационе прописе.*

1. **ТОК ПОСТУПКА**
	1. Поверенику за заштиту равноправности притужбом се обратила АА, преко пуномоћника адвоката ММ , против ББ, директорке RAMACA Западни Балкан у привредном друштву ВВ због дискриминације на основу пола и породичног статуса.
	2. У притужби и допуни притужбе АА, између осталог, je наведено:
* да је АА магистарка и специјалисткиња индустријске фармације, запослена на неодређено време у ВВ;
* да је почетком јануара 2021. године подноситељки притужбе одобрена стручна обука, као и њеном колеги о чему је обавештена и организација која исту спроводи;
* да је на иницијативу АА са организатором обуке договорено да снимак целокупне обуке преда ВВ, како би се сви запослени у АА служби, не само презентацијом коју би извршио АА колега, већ и видео презентацијом обуке могли одмах да упознају с обуком и сви заједно новине примене у пракси;

* да је већина запослених услед пандемије радила од куће, као и АА, која је посао обављала чак и за време годишњег одмора;
* да је подноситељка притужбе случајно сазнала да је донета одлука да се уместо ње на стручну обуку пошаље друга колегиница, када се она налазила на годишњем одмору, али је у договору са својом тада претпостављеном, ГГ, радила од куће;
* да је ГГ, ранија претпостављена подноситељки притужбе, проверила у фирми да не постоје сметње да АА присуствује обуци, иако користи годишњи одмор, јер се обука обављала oнлинe и да је одлучила да АА упути на обуку и као вид награде за изузетан дотадашњи рад, пар дана пре одлуке нове директорке ББ, која је одлучила да АА не иде на обуку због „АА боловања“;
* да је АА директорку ББ упознала са чињеницом да се налази на годишњем одмору, а не на боловању, међутим став директорке је био да ће на обуку ићи друга колегиница пошто ће, како је навела, АА „поводом лепих догађаја“ бити одсутна дуже време (мислећи на АА трундоћу и порођај);
* да у складу са законом одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање;
* да је АА поштујући интерна акта фирме, желела да проблем дискриминације реши мирним путем и комуникацијом, међутим није наишла на позитиван став, већ јој је указано да ће на обуку бити упућено друго лице, јер се налази на годишњем одмору и јер ће ићи на трудничко и породиљско боловање, односно биће дуже одсутна;

* да разлог за такво поступање директорке ББ није била чињеница да се АА налази на годишњем одмору, већ чињеница да ће бити дуже одсутна због трудноће;
* да је АА непознато да је неком од запослених, а којима је одобрена стручна обука, то право било одузето због коришћења годишњег одмора;
* да се овим поводом АА обратила и Инспекцији рада - Одељењу у Панчеву са захтевом за вршење инспекцијског надзора у правном лицу ВВ , а због одузимања права на присуствовање обуци - стручном усавршавању која јој је раније одобрена;
* да је Инспекција „нестручно“ обавила свој посао и да је навела да је ББ заступница друштва иако то није, као и да је имала комплетну електронску преписку, те је у поступку контроле требало да Инспекција узме и изјаве од подноситељке представке, иако није странка у поступку у складу са чланом 10. Закона о управном поступку;

* да је наведеном одредбом члана 10. Закона о општем управном поступку прописана дужност органа да правилно, истинито и потпуно утврди све чињенице и околности, а службено лице одлучује на основу савесне и брижљиве оцене доказа, свих доказа посебно и заједно, као и на основу резултата целокупног поступка;
* да је разлог због којег је АА ускраћено право на похађање едукације чињеница да је трудна, што је јасно и наведено у преписци између ББ и АА;
* да одузимање права на стручно усавршавање није извршено због особености стручне едукације код које „лично својство АА “ трудноћа и евентуално дуже одсуство због неге детета представља стварни и одлучујући услов обављања посла јер је стручна обука вршена online; обезбеђен је комплетан видео снимак обуке како би се запослени одмах након обуке упознали са истом, а колега који је присуствовао обуци могао је да разјасни осталим запосленима све недоумице у вези са обуком;
* да је АА непозната сврха коју је желела постићи ББ одузимањем права на стручну обуку, али једини разлог који је навела у електронској поруци јесте АА дуже одсуство са рада због трудноће;
* да је ББ можда донела исхитрену одлуку, али је касније није променила, ни након сазнања свих чињеница, те се таква одлука не може правдати чињеницом да је разлог томе то да сви запослени треба да се упознају са стручним усавршавањем, јер је видео снимак презентације био доступан свим запосленима;
* да је због такве одлуке АА ускраћен сертификат о обављеној стручној едукацији, што може да утиче на њено даље стручно напредовање.

У прилогу притужбе и допуне притужбе достављени су следећи докази: електронска преписка између АА и ГГ од 15. маја 2021. године, 17. маја 2021. године, АА и ББ од 17. маја 2021. године, ДД и АА од 25. маја од 2021. године, ГГ и АА од 19. маја 2021. године, Обавештење и молба упућено ВВ, електронска преписка између ММ и ЂЂ, ЕЕ, ЖЖ, ЗЗ од 7. јула 2021. године, Обавештење Инспектората за рад - Одељења инспекције рада Панчево бр. 389-117-157/2021-02 од 14. октобра 2021. године.

* 1. Повереник за заштиту равноправности спровео је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, a у складу са чланом 37. став 2. Закона о забрани дискриминације[[1]](#footnote-1), па је у току поступка прибављено изјашњење ББ.
	2. У изјашњењу ББ , наведено је следеће:
* да одлука у вези са професионалном обуком није имала за циљ дискриминацију било кога, него је донета искључиво имајући у виду пословне потребе;
* да АА није одузето право на стручно усавршавање због трудноће, већ је њена непосредна обука одложена за тренутак њеног повратка на рад, али јој је омогућена обука путем видео снимка и припадајућих презентација као и осталим колегама који нису учествовали у обуци;
* да је ББ на челу RAMACA-e у коме је АА запослена, да је истој било одобрено коришћење годишњег одмора у периоду у коме се одржавало поменуто стручно усавршавање;
* да је АА како је и сама навела у том периоду одржавала ризичну трудноћу, и да након коришћења годишњег одмора, АА, из сасвим оправданих разлога „неће моћи да се посвети својим радним обавезама“, односно да ће одмах по истеку годишњег одмора наставити одсуство са рада у вези са одржавањем трудноће;
* да је приликом доношења одлуке ко ће непосредно присуствовати обуци један од мотива био и интерес послодавца, јер је све трошкове обуке у износу од 1.321,00 EUR сносио послодавац, због чега је било неопходно да стечено знање буде што пре имплементирано у процес рада сектора на чије је чело дошла непосредно пре одржавања обуке;
* да је АА најавила дуже одсуство, због чега је донета одлука да обуку слушају колеге ИИ и ЈЈ, а да се све друге колеге, укључујући и АА, са садржајем обуке упознају преко достављених материјала и видео записа;
* одлучено је да се АА непосредна обука одложи до њеног повратка на рад, а не да јој се ускрати, када би имала могућност да добије званични сертификат и стечено знање одмах имплементира у процес рада;
* да је АА, иако је била на годишњем одмору, након чега је отворила боловање није суштински била у другачијем положају од осталих запослених у сектору којим руководи из разлога јер је презентација обуке била објављена на компанијској мрежи интернету дана 20. маја 2021. године, односно била је доступна свим запосленима у сектору истовремено, као и да је АА с обзиром на ту чињеницу могла да приступи од куће како пословном мејлу тако и компанијској мрежи;
* да није мислила да ће оваква одлука о реорганизацији начина извођења обуке добити негативну конотацију, што је покушала да објасни и АА, којој се и извинила за било какво потенцијално неразумевање;
* да је АА понуђена опција да буде непосредни полазник истог или другог одговарајућег курса чим се за то стекну услови (здравствени, потреба послодавца, могућност примене стеченог знања итд.);
* да је познато да су услови тржишта довели до тога да класичне методе пословања више нису довољне, већ је неопходно константно се иновирати и изналазити ефикасније методе рада;
* да кроз различите едукације и усавршавања запослени стичу нова знања и вештине које примењују за даљи развој и унапређење пословања, а да је ВВ . привредно друштво које прати потребе тржишта и својим запосленима омогућава овакав вид усавршавања;
* да је интерес послодавца тај да услед брзих промена на тржишту, запослени који су похађали обуке одмах стечено знање и вештине примене у процесу рада и да су то легитимни циљеви доношења одлуке у вези са похађањем стручне обуке, а да одлуком према АА није поступила другачије него што би поступила у односу на остале запослене у свом сектору;
* да оспорава наводе из притужбе да није заступница овог привредног друштва, јер се увидом у сајт Агенције за привредне регистре, може утврдити да она јесте заступнице тог привредног друштва;
* да се ММ погрешно позива на Закон о родној равноправности, како је то указано у обавештењу Инспекције рада, јер се спорни догађај одиграо 20. маја 2021. године, а поменути Закон ступио на снагу 1. јуна 2021. године.
	1. Имајући у виду наводе из изјашњења које је ББ доставила, Повереник за заштиту равноправности је дописом бр. 07-00-00581/2021-02 од 26. јануара 2022. године у циљу правилног и потпуног утврђивања чињеничног стања затражио допуну изјашњења.
	2. У допуни изјашњења од 10. фебруара 2022. године, коју је Поверник за заштиту равноправности примио 14. фебруара 2022. године наведено је:
* да се у конкретном случају радило о обуци „Advanced CMC masterclass“ у организацији GLC Europe, која се одржавала онлине 19. и 20. маја 2021. године, а обуци су непосредно присуствовали ИИ и ЈЈ ;
* да је снимак целокупне обуке са свим презентацијама био доступан свима у RAMACA сектору у коме ради АА,
* да то није била обука након чијег би се завршетка знање и вештине стечене путем тренинга преносиле осталим запосленима, већ би се исте примењивале непосредно у практичном раду оних који су прошли обуку преко снимка или непосредно;
* да су електронски сертификат за завршену обуку добили само ИИ и ЈЈ, који су званично били пријављени на обуку и који су онлине обуци непосредно присуствовали;
* да је АА више пута потврђено да ће имати могућност да прође обуку, што значи и да ће добити сертификат, након повратка на рад, с обзиром да разлог обуке није сертификат сам по себи него примена стечених знања у пракси;
* да је снимак целокупне обуке и презентација исте достављена колегама путем електронске поште и налази се на интерном порталу RAMACA којем сви запослени у тој организационој јединици имају приступ;
* да су сви сарадници који су хтели да прошире своје знање, имали подједнаку могућност да прегледају снимак и презентације са обуке, а сам материјал који је достављен званичним полазницима обуке једнак је оном који је достављен и незваничним полазницима;
* да су сви запослени који су похађали активну обуку и остали на активном раду у компанији могли да примењују сва стечена знања у свом свакодневном раду;
* да тренинзи које ВВ. организује, омогућавају да се одмах стављају у примену „свежа знања“ како би се што брже апсорбовала и практично применила, што у случају АА није било могуће реализовати у моменту обуке, због чега је сматрано да би било сврсисходније АА омогућити непосредно присуство истом тренингу по повратку са породиљског одсуства са рада због неге детета, што јој је јасно саопштено у неколико наврата;
* да корпоративна пракса није обављање рада, нити реализација стручних усавршавања/тренинга док се запослени налазе на одсуству.

У прилогу изјашњење ББ доставила је електронску преписку са АА од 31. маја 2021. године, преписку између ЂЂ и ЕЕ од 15. децембра 2021. године, преписку између ЂЂ и АА од 14. јуна 2021. године; преписку са КК од 4. октобра 2021. године, као и електронско писмо ИИ од 21. маја 2021. године и електронско писмо ЈЈ од 9. јуна 2021. године.

* 1. Повереник за заштиту равноправности је, након пријема допуне изјашњења упутио допис бр. 07-00-00581/2021-02 од 28. фебруара 2022. године пуномоћнику адвокату ММ да се изјасни да ли подноситељка остаје при поднетој притужбу, односно да ли је у изгледу мирно решење спора. Пуномоћник АА је 9. марта 2022. године обавестио Повереника да остаје у свему при поднетој притужби.
1. **ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ**
	1. Увидом у електронску преписку између АА и ГГ од 15. маја 2021. године утврђено је да је се овим дописом ББ обраћа ГГ у вези едукације, да је потребно да „ЛЛ“ одреди замену, с обзиром да је АА одсутна, као и са ким се из људских ресурса контактирало у вези са питањем едукације.
	2. Увидом у електронску преписку између ГГ и ВВ од 17. маја 2021. године утврђено је да је ГГ навела да ће АА присуствовати обуци, што је договорено раније, јер је својом заслугом одабрана да обуци присуствује испред ЦМЦ одељења, **као и да су АА и ЈЈ** (обуци).
	3. Увидом у електронску преписку између ББ и ГГ од 17. маја 2021. године утврђено је да је ББ навела да „АА не може да иде, јер је на боловању“, а да ће на обуку ићи ИИ.
	4. Увидом у електронску преписку између АА и ББ од 17. маја 2021. године утврђено је да је АА навела да је на годишњем одмору, а не на боловању, и да упркос томе жели да присуствује едукацији, као што је раније и договорено, јер се она сама потрудила да ЈЈ и она дођу до обуке, као и снимка који би био прослеђен свим колегама у фирми. У одговору АА је поставила питање због чега је дошло до промене (у вези едукације).
	5. Увидом у електронску преписку између ББ од 17. маја 2021. године, утврђено је да је ББ навела: „ Драга АА , ти ћеш, као што смо обавјештени, поводом лепих догађаја бити одсутна дуже време. Све што будемо добили, снимак или било шта са едукације ће ти бити прослеђено.“
	6. Увидом у електронску преписку између ГГ и ББ од 19. маја 2021. године, утврђено је да је ГГ навела да је АА обезбедила курс, поделила о томе иформацију, те да је због својих заслуга и жеље да се усавршава одлучено да се едукацији поред АА прикључи и колега ИИ . Такође је наведено да је дискутовано и договорено да ће АА бити у могућности да присуствује обуци онлине, док је на годишњем одмору. Такође је наведено да је она (АА) замољена да у интересу посла, што је и испоштовала, ради и дуже од планираног, а да је ГГ то, као њен надређени у то време, јако ценила, као и да није било дискутабилно да се АА омогући присуство на едукацији.
	7. Увидом у електронску преписку од 25. маја 2021. године између ЕЕ и АА утврђено је да је ЕЕ навела да верује да је у питању неспоразум и да је дошло до погрешног тумачења надлежног руководиоца, као и да није постојала намера да обука буде онемогућена. Такође је наведено да се може обезбедити друга обука у наредном периоду, или слична едукација на ову тему.
	8. Увидом у електронску преписку од 7. јула 2021. године између ММ и ЖЖ, ЗЗ, ЂЂ и ЕЕ утврђено је да се наведеним мејлом ММ обраћа овим лицима ради разјашњења у вези са едукацијом и разлозима због којег је АА ускраћено право да присуствује обуци.
	9. Увидом у Обавештење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад, Одељење инспекције Панчево бр. 389-117-157/2021-02 од 14. октобра 2021. године утврђено је да се органу инспекције рада обратила АА, због дискриминације у вези са ускраћивањем права на присуствовању обуци-стручном усавршавању. Затим да је дана 5. октобра 2021. године извршен ванредни инспекцијски надзор у ВВ . при чему је утврђено да је АА користила годишњи одмор у периоду од 29. марта 2021. године до 21. маја 2021. године, а да од дана 24. маја 2021. године одсуствује са рада услед привремене спречености за рад због одржавања трудноће. Такође је утврђено да је у обавештењу наведено да је обављен и разговор са ББ и ЉЉ, које су се изјасниле да је пословна пракса да се похађање и присуство на обукама ради стручног усавршавања одлаже до њиховог повратка на посао како би се непосредно у пракси примењивали стечена знања и вештине. Такође је утврђено да је 17. маја 2021. године одређена ИИ , уместо АА да присуствује обуци која је одржана 19. и 20. маја 2021. године, када је АА била на годишњем одмору, а да је линк са презентацијом прослеђен свим запосленима у друштву. У обавештењу је даље наведено да је утврђено да је за време када се АА налазила на годишњем одмору односно, када се одржавала спорна едукација, на снази био Закон о равноправности полова, а не Закон о родној равноправности, те да Инспекција рада није била надлежна за вршење надзора над применом тог закона, већ министарство.

* 1. Увидом у електронску преписку од 31. маја 2021. године између АА и ББ утврђено је да је ББ навела да „ВВ“ а.д. компанија подржава равноправност жена у пословању и подржава одрастање „малих ВВ“ кроз спровођење различитих активности попут исплате 100% накнаде у случају породиљског одсуства без обзира на финансијска ограничења које је увела држава, да број жене руководитељки у ВВ није занемарљив, да се промовише борба против дискриминације, повећањем броја дана годишњег одмора за сваког родитеља детета млађег од 10 година итд. У мејлу је такође наведено да разлог због којег је друга колегиница послата на едукацију је везан за потребу да се стечена знања примене у пракси одмах, а да АА такав тренинг одради након повратка на посао.
	2. Увидом у електронску преписку 14. јуна 2021. године између ЕЕ и АА утврђено је да је ЕЕ ХР бизнис партнерка поводом спорног проблема разговарала са ББ и да је дошло до неспоразума. У преписци је наведено да едукација није отказана него је одложена до повратка на рад, а разлог за то је био чисто организационе природе, који је условљен потребом да се стечена знања запослених који слушају едукацију одмах буду и примењена у свакодневном раду тима. Такође је наведено да одлагање едукације није у вези са трудноћом нити ће оно негативно утицати на могућности за усавршавање, напредовање у послу и стицање знања, као и да ће одмах по повратку бити упућена на едукацију за коју је аплицирала.
	3. Увидом у мејл који је послао ЈЈ утврђено је да је истим прослеђен и снимак са едукације Advanced CMC.

1. **МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА**
	1. Повереник за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету ценио је наводе из притужбе и изјашњења, доказе који су приложени, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

Правни оквир

* 1. Повереник за заштиту равноправности установљен je 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.
	2. Устав Републике Србије[[3]](#footnote-3), одредбом члана 21. прописује забрану дискриминације, непосредне или посредне, по било ком основу, а одредбом члана 15, држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.
	3. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, коју је Република Србија ратификовала прописује да за сврхе ове Конвенције, израз „дискриминација жена" означава сваку разлику, искључење или ограничење у погледу пола, што има за последицу или циљ да угрози или онемогући признање, остварење или вршење од стране жена, људских права и основних слобода на политичком, економском, друштвеном, културном, грађанском или другом пољу, без обзира на њихово брачно стање, на основу равноправности мушкараца и жена. Чланом 2. тачка (е.) прописано је да државе чланице осуђују дискриминацију жена у свим видовима, сагласне су да спроводе свим одговарајућим средствима која им стоје на располагању и без одлагања, политику отклањања дискриминације жена и ради тога се обавезују: (е) да предузму све потребне мере за отклањање дискриминације жена од стране било ког лица, организације или предузећа. Чланом 11. ове Конвенције држaвe члaницe прeдузимajу свe пoдeснe мeрe рaди eлиминисaњa дискриминaциje жeнa у oблaсти зaпoшљaвaњa кaкo би сe нa oснoви рaвнoпрaвнoсти мушкaрaцa и жeнa oбeзбeдилa jeднaкa прaвa, a пoсeбнo прaвo нa слoбoдaн избoр прoфeсиje и зaпoслeњa, прaвo нa унaпрeђeњe, сигурнoст зaпoслeњa и свa прaвa и услoвe кojи прoистичу из рaдa, кao и прaвo нa стручнo oспoсoбљaвaњe и прeквaлификaциjу, укључуjући учeњe у приврeди, вишe стручнo oспoсoбљaвaњe и пoврeмeнo дoдaтнo oспoсoбљaвaњe.
	4. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације[[4]](#footnote-4), којим је регулисана општа забрана дискриминације, и то тако што је прописано 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. У време настанка спорног догађаја био је на снази Закон о забрани дискриминације који је објављен у Службеном гласнику РС, број 22/09. Према одредби члана 2. став 1. тачка 2. изрaзи „дискриминaциja“ и „дискриминaтoрскo пoступaњe“ oзнaчaвajу свaкo нeoпрaвдaнo прaвљeњe рaзликe или нejeднaкo пoступaњe, oднoснo прoпуштaњe (искључивaњe, oгрaничaвaњe или дaвaњe првeнствa), у oднoсу нa лицa или групe кao и нa члaнoвe њихoвих пoрoдицa, или њимa блискa лицa, нa oтвoрeн или прикривeн нaчин, a кojи сe зaснивa нa рaси, бojи кoжe, прeцимa, држaвљaнству, нaциoнaлнoj припaднoсти или eтничкoм пoрeклу, jeзику, вeрским или пoлитичким убeђeњимa, пoлу, рoднoм идeнтитeту, сeксуaлнoj oриjeнтaциjи, имoвнoм стaњу, рoђeњу, гeнeтским oсoбeнoстимa, здрaвствeнoм стaњу, инвaлидитeту, брaчнoм и пoрoдичнoм стaтусу, oсуђивaнoсти, стaрoснoм дoбу, изглeду, члaнству у пoлитичким, синдикaлним и другим oргaнизaциjaмa и другим ствaрним, oднoснo прeтпoстaвљeним личним свojствимa. Надаље је чланом 16. став 1. овог закона прописано да је забрањена дискриминација у oблaсти рaдa, oднoснo нaрушaвaњe jeднaких мoгућнoсти зa зaснивaњe рaднoг oднoсa или уживaњe пoд jeднaким услoвимa свих прaвa у oблaсти рaдa, кao штo су прaвo нa рaд, нa слoбoдaн избoр зaпoслeњa, нa нaпрeдoвaњe у служби, нa стручнo усaвршaвaњe и прoфeсиoнaлну рeхaбилитaциjу, нa jeднaку нaкнaду зa рaд jeднaкe врeднoсти, нa прaвичнe и зaдoвoљaвajућe услoвe рaдa, нa oдмoр, нa oбрaзoвaњe и ступaњe у синдикaт, кao и нa зaштиту oд нeзaпoслeнoсти. Ставом 2. овог члана прописано је да 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. Ставом 3. истог члана прописано да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица из става 2. овог члана (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други). Чланом 20. став 1. даље је прописано да дискриминaциja пoстojи aкo сe пoступa прoтивнo нaчeлу равноправности полова, односно начелу пoштoвaњa jeднaких прaвa и слoбoдa жeнa и мушкaрaцa у пoлитичкoм, eкoнoмскoм, културнoм и другoм aспeкту jaвнoг, прoфeсиoнaлнoг, привaтнoг и пoрoдичнoг живoтa, док је ставом 2. прописано да је зaбрaњeнo ускрaћивaњe прaвa или jaвнo или прикривeнo признaвaњe пoгoднoсти у oднoсу нa пoл или због промене пола. Зaбрaњeнo je и физичкo и другo нaсиљe, eксплoaтaциja, изрaжaвaњe мржњe, oмaлoвaжaвaњe, уцeњивaњe и узнeмирaвaњe с oбзирoм нa пoл, кao и jaвнo зaгoвaрaњe, пoдржaвaњe и пoступaњe у склaду сa прeдрaсудaмa, oбичajимa и другим друштвeним oбрaсцимa пoнaшaњa кojи су зaснoвaни нa идejи пoдрeђeнoсти или нaдрeђeнoсти пoлoвa, oднoснo стeрeoтипних улoгa пoлoвa. Чланом 28. Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације[[5]](#footnote-5) је прописано да ће се поступци започети пре ступања на снагу овог закона окончати по одредбама Закона о забрани дискримнације („Службени гласник РС“, број 22/09) и општих аката по којима су започети. С тим у вези а имајући у виду да је притужба пуномоћника АА поднета после ступања на снагу овог закона у процесном смислу примењене су одредбе новог закона.
	5. Чланом 16. став 1. Закона о равноправности полова[[6]](#footnote-6) који је био на снази у време настанка догађаја прописано је да припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу, док је ставом 2. прописано да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање. Поред тога, ставом 3. овог члана прописано је да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад. Закон о родној равноправности[[7]](#footnote-7) који је ступио на снагу након настанка спорног догађаја на сличан начин регулише питање напредовања и стручног усавршавања. Наиме, у складу са чланом 33. став 3. овог закона прописано је да се одсуствoвaњe сa пoслa збoг труднoћe, пoрoдиљскoг oдсуствa, oдсуствa рaди нeгe дeтeтa и oдсуствa рaди пoсeбнe нeгe дeтeтa, oднoснo oчинствa и мaтeринствa (рoдитeљствa), усвojeњa, хрaнитeљствa, стaрaтeљствa, нe мoжe бити рaзлoг зa ускрaћивaњe прaвa нa: 1) стручнo усaвршaвaњe и дoдaтнo oбрaзoвaњe 2) нaпрeдoвaњe и стицaњe вишeг звaњa, oднoснo прeмeштaja нa нeпoсрeднo вишe извршилaчкo рaднo мeстo, пo oснoву стeчeних услoвa, у склaду сa зaкoнoм; 3) кoришћeњe свих пoбoљшaњa рaдних услoвa oбeзбeђeних тoкoм oдсуствa.
	6. Закон о раду[[8]](#footnote-8) у члану 18. прописује да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство, док је одребом члана 20. став 1. тач. 3 истог Закона прописано да је дискриминација из члана 18. овог закона забрањена, између осталог и у односу на образовање, оспособљавање и усавршавање.

Анализа навода из притужбе и изјашњења са аспекта антидискриминационих прописа

**3.8.** Имајући у виду предмет притужбе, задатак Повереника је да утврди да ли је изменом одлуке ББ да АА не буде упућена на обуку у периоду од 19-20. маја 2021. године, за коју је претходно била одређена, запослена стављена у неоправдано неповољнији положај у односу на остале запослене, на основу пола и породичног статуса као личних својстава предвиђених Законом о забрани дискриминације. Пре упуштања у анализу релевантних прописа, као и чињеница и доказа који су приложени, Повереник указује да се бавио предметом притужбе само са аспекта своје надлежности, односно није се упуштао у испитивање да ли је у овој правној ствари дошло до повреде неких других права за чије решавање су надлежни други државни органи.

**3.9.** Неопходно је истаћи да је за поступање у конкретном предмету важна примена правила о терету доказивања из члана 45. ст. 2. Закона о забрани дискриминације. Наиме, према овом правилу, подносилац притужбе треба да учини вероватним да је лице против кога подноси притужбу извршило акт дискриминације због неког његовог личног својства, а уколико то учини, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, лежи на лицу против кога је притужба поднета.

**3.10.** С тим у вези Повереник констатује да је из доказа неспорно утврђено да је АА била одређена да присуствује обуци у периоду од 19-20. маја 2021. године, односно да ју је за ту обуку одредила ГГ након провере испуњености услова у погледу постојања евентуалне сметње упућивања запослене на обуку с обзиром да је на годишњем одмору. Међутим, ББ дала је налог да уместо АА обуци присуствује друго лице, те да су обуку похађали ИИ и ЈЈ . Из утврђених чињеница неспорно је да је АА директорку ББ упознала са чињеницом да се налази на годишњем одмору, а не на боловању, али да је међутим став директорке остао непромењен да на обуку иде друга колегиница пошто ће, како је навела, АА **„поводом лепих догађаја“,** односно трудноће бити одсутна дуже време. Након овог одговора АА се братила људским ресурсима, где јој је одговорено да ће након повратака на рад моћи да присуствује тој или сличној обуци, да је дошло до грешке и да није било намере да буде стављена у неповољнији положај. Из доказа произлази да је АА , тек протеком времена од скоро месец дана од дана одржавања обуке и обраћања људским ресурсима, понуђено да присуствује обуци исте врсте по повратку на рад. С тим у вези, Повереник за заштиту равноправности констатује да је АА учинила вероватним акт дискриминације.

**3.11**. Имајући у виду наведено, терет доказивања да у конкретном случају није дошло до повреде Закона о забрани дискриминације односно да АА није искључена са обуке због чињенице да је трудна лежи на лицу против кога је притужба поднета. С тим у вези, Повереник најпре констатује да ББ у свом изјашњењу није спорила наводе из притужбе да је имала сазнања да је АА трудна и да ће с тим у вези одсуствовати дужи временски период са посла. Имајући у виду наведено Повереник је даље ценио наводе из изјашњења да је разлог због којег је АА онемогућено да присуствује обуци потреба послодавца да запослени који обуку похађају стечена знања одмах примене и у раду, као и да је послодавац ову обуку финансирао. Повереник констатује да је неспорно да послодавац има право да одреди ко ће бити упућен на додатна усавршавања, водећи се потребама процеса рада као и потребама сталног унапређења положаја компаније на тржишту кроз имплементацију иновација у пословању и производњи. Међутим, у конкретном случају, као што је наведено, не могу се прихватити као оправдани разлози који су дати у изјашњењу због чега је АА онемогућено да присуствује едукацији. Наиме, како је и из самог изјашњења неспорно да је снимак обуке био доступан свим запосленима кроз интерну мрежу послодавца, може се констатовати да су стечена знања могла бити имплементирана у процес рада од стране запослених. Послодавац ничим није доказао да је поседовање сертификата неопходно за имплементацију стечених знања на обуци, нити да би одсуство са рада једне запослене било од утицаја на несметано одвијање процеса рада. Ово посебно ако се имају у виду и одредбе Закона о равноправности полова који је био на снази у време настанка спорног догађаја, а којима је прописано да одсуствoвaњe сa пoслa збoг труднoћe и родитељства не сме да буде сметња за стручно усавршавање.

**3.12.** Тачно је да циљ саме обуке није добијање сертификата, али такође је чињеница да сертификат представља доказ да је лице стекло одређена знања из области на коју се едукација односи. Посредно, на тај начин запослена/и који поседују сертификат могу имати веће шансе за касније напредовање или награђивање на радном месту, имајући у виду да поседују доказ додатних знања и вештина.

**3.13**. Надаље, Повереник је ценио и друге наводе из изјашњења ББ да је према самим АА наводима она одржавала ризичну трудноћу, што је био један од разлога због којег није била упућена на едукацију. С тим у вези, треба имати у виду чињеницу да је обука била организована онлајн, што је неспорно утврђено, односно да похађање исте није захтевало посебно ангажовање у смислу одласка на место одржавања, пута, контаката са другим лицим, као и евентуалних медицинских ризика које такве активности носе. Подноситељка притужбе и да је присуствовала наведеној обуци би то учинила на начин који би највише одговарао њеном медицинском стању. Уколико би ови наводи и били прихваћени, да је сврха неупућивање АА на едукацију била заштита њеног здравственог стања и превенција ризика у вези са компликацијама у трудноћи, Повереник указује да у вези са тим нису достављени докази којима би ове тврдње биле поткрепљене у смислу члана 45. став 2. Закона о забрани дискриминације.

**3.14.** Повереник је такође ценио и наводе из изјашњења да није пословна пракса да се на едукације упућују и да присуствују лица која се налазе на одсуству или на годишњем одмору. С тим у вези, треба имати у виду да је АА већ било одобрено да присуствује едукацији од стране руководитељке сектора ГГ, која је у свом мејлу АА навела да је у вези са том могућношћу све проверено, и да не постоје сметње да због одмора присуствује обуци. Чињеница да ранијој АА руководитељки, а ни АА није била позната оваква пракса послодавца, говори у прилог томе да се у конкретном случају не ради о пракси компаније. Поред тога, и сама ББ је у свом изјашњењу навела да ВВ. компанија подржава равноправност жена у пословању и подржава одрастање „малихВВ“ кроз спровођење различитих активности попут исплате 100% накнаде у случају породиљског одсуства без обзира на финансијска ограничења које је увела држава, да број жена руководитељки у ВВ није занемарљив, да се промовише борба против дискриминације повећањем броја дана годишњег одмора за сваког родитеља детета млађег од 10 година итд.

**3.15.** На крају, поводом навода ББ да није мислила да ће њена одлука о реорганизацији начина извођења обуке добити негативну конотацију, Повереник за заштиту равноправности указује да се дискриминација може извршити и без постојања намере, односно свести да се неко дискриминише, дакле и у незнању да је акт који се врши дискриминаторан. Дакле, у случајевима дискриминације намера није правно релевантна, односно за утврђивање да ли је једно лице извршило акт дискриминације, није од значаја да ли је постојала намера да се друго лице неоправдано стави у неповољнији положај.

**3.16.** Поред тога, потребно је указати да је дискриминација жена по основу пола, као и брачног и породичног статуса присутна у готово свим областима живота, међу којима се област рада и запошљавања посебно издваја по броју поднетих притужби Поверенику. Жене које су трудне и које ће постати мајке или су постале мајке сусрећу се са различитим стереотипима у свом радном окружењу на шта упућују и налази бројних истраживања. Према налазима различитих истраживања запослене жене истичу висок степен личног искуства доживљене дискриминације[[9]](#footnote-9). У публикацији Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији између осталог је наведено да овакав начин дискриминације може бити веома суптилан, прикривен иза норми и критеријума формираних на основу постојећих предрасуда, што постану утемељене дискриминаторне праксе, које се често подводе под универзалне истине. Од испитаница и испитаника који су у тренутку попуњавања анкете били запослени или имали посао у претходних десет година, око 27% њих је означуило да је претрпело неки облик дискриминације када је реч о напредовању. Чињеница да је само један мушкарац навео да је приликом унапређења био дискриминисан на основу рода, у поређењу са сваком десетом женом је прилично суморна, наведено је у овом истраживању.[[10]](#footnote-10) Такође у истраживању које је спровео Повереник је наведено да се у свакој фази радног циклуса жена и мушкарац суочавају са изазовима комбиновања радних обавеза и родитељства. Овај изазов многи млади разрешавају одлагањем рађања. Отуда је усклађивање професионалног домена и животних активности императив који доноси низ добробити на микро, мезо и макро нивоу. Успостављање равнотеже у овој сфери повећава задовољство појединца животом и радом, продуктивност рада се поспешује и последично расте ниво фертилитета.[[11]](#footnote-11)

**4. МИШЉЕЊЕ**

Неупућивањем АА на едукацију због трудноће, ББ , руководитељка RAMACA Западни Балкан у ВВ , повредила је одредбе члана 6. и члана 16. у вези са чланом 20. Закона о забрани дискриминације.

**5. ПРЕПОРУКА**

Повереник за заштиту равноправности препоручује ББ:

* 1. Да предузме све неопходне мерекако би се отклониле последице дискриминаторног поступања према АА, на тај начин што ће се по повратку на рад АА омогућити да похађа едукацију „Advance CMC masterclass“ и добије сертификат о завршеној обуци.
	2. Да убудуће води рачуна да у оквиру својих редовних послова и активности не крши антидискриминационе прописе.

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

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.

Сагласно чл. 40. Закона о забрани дискриминације, уколико ББ 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ** |
| **Бранкица Јанковић** |

*доставити:*

* *ММ*
* *ББ*
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. „Службени гласник РС“, број 98/06 [↑](#footnote-ref-3)
4. „Службени гласник РС“, број 22/09 [↑](#footnote-ref-4)
5. „Службени гласник РС“, број 52/21 [↑](#footnote-ref-5)
6. „Службени гласник РС“, број 104/09 [↑](#footnote-ref-6)
7. „Службени гласник РС“, број 52/21 [↑](#footnote-ref-7)
8. „Службени гласник РС“,бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/01/P%D0%9ES%D0%95B%D0%90N-IZV%D0%95S%D0%A2%D0%90%D0%88-PZZR-%D0%9E-DISKRI%D0%9CIN%D0%90CI%D0%88I-U-%D0%9EBL%D0%90S%D0%A2I-R%D0%90D%D0%90-I-Z%D0%90P%D0%9ESLj%D0%90V%D0%90N%D1%98%D0%90-1.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији, Невена Дичић Костић, Андреа Чолак и Софија Врбашки, 2022. година [↑](#footnote-ref-10)
11. [https://www.jednaki.com/Uskladjivanje%20rada%20i%20roditeljstva%20Poslodavci%20(predfinalna%20verzija).pdf](https://www.jednaki.com/Uskladjivanje%20rada%20i%20roditeljstva%20Poslodavci%20%28predfinalna%20verzija%29.pdf) [↑](#footnote-ref-11)