

Препознавање и реаговање на дискриминацију у области рада и запошљавања

Ставови изречени у књизи припадају искључиво аутору и његовим сарадницима и не представљају нужно званичан став Мисије ОЕБС-а у Србији.

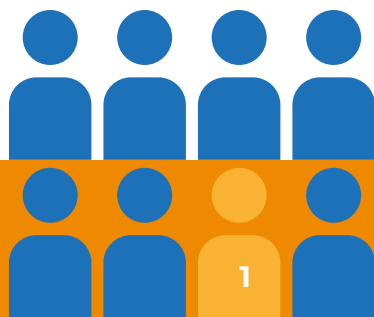
Сви појмови који су у брошури употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

Шта представља дискриминацију?

Дискриминација представља неоправдано прављење разлике према онима који се налазе у истој или сличној ситуацији (неједнако поступање према једнакима), односно једнако поступање према онима који се налазе у неједнаком положају (једнако поступање према неједнакима), када је то поступање засновано на неком личном својству.

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

Лично својство може се дефинисати као лично обележје једне особе које одређује њен физички, психолошки, духовни, економски или друштвени идентитет.



Лична својства наведена у Закону о забрани дискриминације:

- ▶ раса
- ▶ боја коже
- ▶ преци
- ▶ држављанство
- ▶ национална припадност или етничко порекло
- ▶ језик
- ▶ верска или политичка убеђења,
- ▶ пол
- ▶ род
- ▶ родни идентитет
- ▶ сексуална оријентација
- ▶ полне карактеристике
- ▶ ниво прихода
- ▶ имовно стање
- ▶ рођење
- ▶ генетске особености
- ▶ здравствено стање
- ▶ инвалидитет
- ▶ брачни и породични статус
- ▶ осуђиваност
- ▶ старосно доба
- ▶ изглед
- ▶ чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама
- ▶ друга стварна или претпостављена лична својства

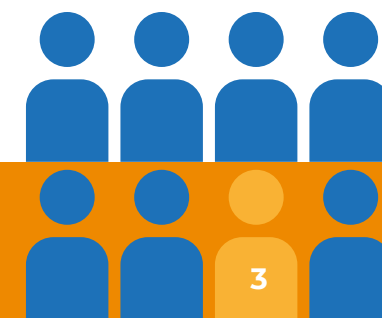
Стварна лична својства су она која појединац заиста и има, док су претпостављена лична својства она која појединац нема, али је дискриминатор убеђен да их лице поседује због начина облачења, понашања и сл.

Пример:

Уколико жена не носи венчани прстен, послодавац може закључити да она није удата, што је претпостављено лично својство у односу на њен брачни статус.

Намера није битна за постојање дискриминације!

Разлоге који доводе до дискриминације не треба тражити у намери да се лице дискриминише, већ у схватању да дискриминација настаје као последица васпитања и недостатка образовања о дискриминацији и значају поштовања личности, а која за циљ имају постојање дубоко укорених стереотипа и предрасуда у друштву.



Како се дискриминација испољава?

Дискриминација се може испољити на различите начине, а увек на два основна начина:

1. НЕПОСРЕДНО (ДИРЕКТНО) - када је на први поглед видљиво да се ради о дискриминацији, односно када се лица која се налазе у истој или сличној ситуацији стављају у неповољнији положај.

Пример:

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

2. ПОСРЕДНО (ИНДИРЕКТНО) - када постоји на први поглед неутрална одредба, критеријум или пракса која лице или групу лица ставља или би могла ставити у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији.

Примери:

Послодавац не наводи у огласима да не запошљава лица ромске националности, али их никада до сада није запослио иако је имао прилике јер су се јављали на оглас за посао.

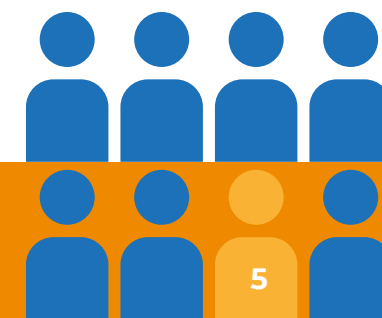
Послодавац има стриктну политику облачења, која може исључити припадике одређене верске групе, или може наметати већи терет женама него мушкарцима.

Посредна дискриминација може бити дозвољена када тежи остварењу неког легитимног циља, а средства за постизање тог циља су пропорционална циљу који се жели постићи.

Легитимни циљеви могу бити: очување здравља, безбедност и добробит појединаца, вођење ефикасне службе, жеља за остварењем профита и сл. Пропорционалност подразумева да су средства за остварење циља примерена и нужна, односно да нема другог начина да се циљ оствари.

Пример:

Сви кандидати који се пријаве за посао у ватрогасној служби треба да полажу бројне физичке тестове. Ово би могла бити индиректна дискриминација због узраста, јер је мање вероватно да ће старији положити тестове у односу на млађе кандидате. Међутим, ватрогасна служба то вероватно може оправдати јер гашење пожара захтева велику физичку способност и тестирање треба да покаже да су кандидати довољно способни да обаве посао и да обезбеде правилно функционисање ватрогасне службе. Ово је легитиман циљ. Навођење кандидата на физичке тестове је пропорционалан начин за постизања овог циља.



Други облици дискриминације карактеристични за области рада и запошљавања

УЗНЕМИРАВАЊЕ И ПОНИЖАВАЈУЋЕ ПОСТУПАЊЕ представља посебан облик дискриминације који постоји онда када поступање има за циљ циљ или представља повреду достојанства лица, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

ПОЛНО И РОДНО УЗНЕМИРАВАЊЕ постоји у случају сваког вербалног, невербалног или физичког нежељеног понашања које има исту последицу, односно ствара увредљиво окружење.

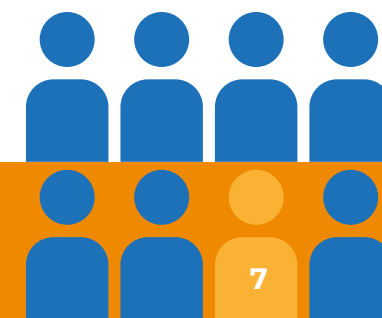
Пример:

Послодавац на интервјуу за посао непримерено коментарише изглед кандидаткиње, назива је "Душо", или је непримерено додирује.

ПОЗИВАЊЕ НА ОДГОВОРНОСТ представља посебан облик дискриминације који подразумева да лице не сме бити изложено дискриминацији искључиво или углавном због тога што тражи, односно намерава да тражи заштиту од дискриминације, или због тога што је понудило или намерава да понуди доказе о дискриминаторском поступању.

Пример:

Послодавац жели да да отказ запосленом који је присуствовао увредљивом поступању послодавца према кандидату за посао и жели да посведочи шта је послодавац све изговорио овом приликом.



Ризик од дискриминације приликом утврђивања посебних услова за заснивање радног односа

Послодавац слободно утврђује посебне услове за заснивање радног односа (стручна спрема/квалификација, вештине, радно искуство, социјалне компетенције и др.), али је **дужан да се уздржи од утврђивања непотребних и неоправданих услова.**

Као посебни услови за заснивање радног односа могу бити утврђени само услови који су неопходни и непосредно повезани за обављањем посла.

Урођена и стечена лична својства, по правилу, не смеју бити утврђена као посебан услов за заснивање радног односа.

Примери:

Дискриминација постоји код утврђивања старости до 35 година живота као посебног услова за заснивање радног односа за посао медицинске сестре-техничара, а због уверења да млађе особе лакше, сврсисходније и полетније обављају поверене радне задатке, посебно када су у питању тежи послови.

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

Изузетно, послодавац може утврдити одређено урођено или стечено лично својство као посебан услов за заснивање радног односа, ако оно представља стварни и одлучујући услов за успешно обављање посла.

Примери:

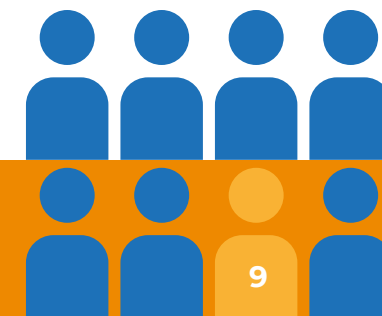
Женски пол може бити утврђен као посебан услов за заснивање радног односа за посао глумице, балерине, оперске певачице.

Мушки пол може бити утврђен као посебан услов за заснивање радног односа за посао манекена за представљање колекција мушке одеће, као и за посао чувара у установи за извршење кривичних санкција у којој су осуђеници мушког пола, те за посао који укључује редовно обављање радних задатака у иностранству у којој је женама забрањено обављање одговарајућих послова.

Послодавац треба да се уздржи од утврђивања услова за заснивање радног односа који су наизглед неутрални, али нису неопходни за успешно обављање посла, при чему је лицима која имају одређено лично својство теже или немогуће да их испуне.

Пример:

Утврђивање нарочите снаге и издржљивости за посебан услов за заснивање радног односа на неком канцеларијском послу може неоправдано онемогућити или отежати запошљавање жена, особа са инвалидитетом, старијих радника и малолетника.



Забрањено је оглашавање слободних послова путем огласа/конкурса дискриминаторске садржине!

Послодавац треба да се уздржи од тражења услова за заснивање радног односа који се, супротно закону, односе на пол, старосно доба и изглед кандидата или на неко друго лично својство.

Послодавац треба да се уздржи од формулисања назива послова с полном конотацијом (хостеса, стујардеса, собарица, месар).

Примери:

Оглас у ком послодавац наводи да као пословног секретара жели да запосли ведру младу особу.

Оглас за посао продавца у ком је наведено да послодавац тражи запосленог који предузећу може да понуди младалачки ентузијазам.

Оглас за посао менаџера у ком послодавац наводи да жели да запосли зрелу личност.

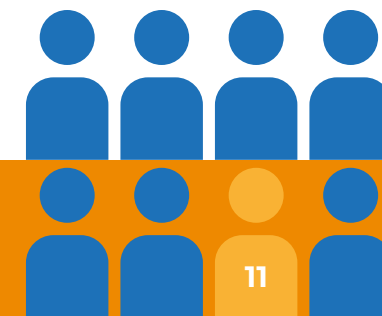
Ризик дискриминације приликом разговора с кандидатима за запослење

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Пример:

Послодавац на интервјуу за посао увредљиво коментарише што кандидат има одређене године или има непримерена питања и коментаре који се тичу кандидаткињих планова за заснивање породице.

Послодавцу је забрањено и прикупљање података о политичком уверењу, вероисповести или другим уверењима кандидата, осим ако су они од непосредног значаја за одлуку о запослењу.



Примери:

Податак о политичком уверењу изузетно може бити захтеван од кандидата за запослење на послу новинара у часопису који представља званично гласило неке политичке странке.

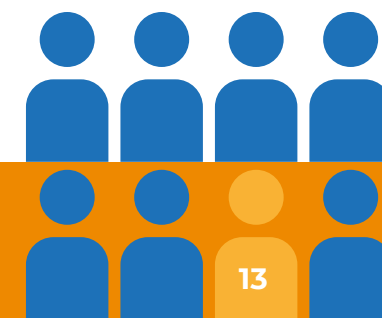
Неће представљати дискриминацију то што послодавац за посао члана пројекта посвећеног истраживању положаја глувослепих особа захтева од учесника огласа да у пријави, односно приликом разговора с послодавцем, кажу да ли имају овај инвалидитет, јер је за добијање поузданих резултата истраживања и њихово правилно тумачење важно да у истраживачки тим буде укључено и лице које има лично искуство живота с оштећењем слуха и вида.

Кандидат за запослење је дужан да обавести послодавца само о околностима које су одлучујуће за заснивање радног односа!

Пријаве на оглас/ конкурс

Тражиоци запослења нису дужни да у пријавама на оглас/конкурс наводе податке који нису од значаја за процену њихових способности за обављање слободног посла (нпр. податак о брачном стању, години рођења, прекидима у каријери због коришћења породилског одсуства).

Кандидати за запослење нису дужни да уз пријаву на оглас/конкурс поднесу фотографију, осим уколико је изглед запосленог од одлучујућег значаја за успешно обављање слободног посла.



Претходна провера радних способности кандидата за запослење

Ако намерава да врши претходну проверу радних способности кандидата, послодавац то треба да наведе у огласу/конкурсу и да позив за претходну проверу радних способности упутити свим кандидатима за запослење.

Послодавац може да за претходну проверу радних способности користи различите тестове, али само оне који су неопходни за процену професионалних способности кандидата за запослење.

Пример:

Коришћење тестова опште културе и информисаности за избор кандидата за запослење на послу ноћног чувара може успоставити посредну дискриминацију Рома и припадника других националних мањина.

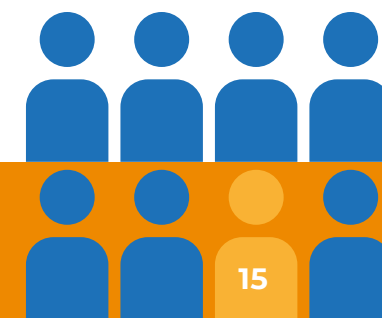
Избор кандидата за заснивање радног односа

Послодавац је слободан да изабере кандидата за заснивање радног односа. Истовремено, послодавац је дужан да у доброј вери бира кандидате за заснивање радног односа на основу способности које су од пресудног значаја за успешно обављање слободног посла.

Послодавац не треба да доноси одлуку о избору кандидата за заснивање радног односа на основу личних својстава кандидата или на основу стереотипа и предрасуда.

Примери стереотипа:

- ▶ да су особе са инвалидитетом мање продуктивне и мање спремне да се прилагођавају променама у предузећу, да чешће одсуствују с рада због медицинске рехабилитације и да је њихово запошљавање скупо због прилагођавања услова рада и места рада њиховим потребама;
- ▶ да је запошљавање жена скупље, јер нису доступне за рад током породилског одсуства и чешће одсуствују с рада због породичних дужности, због чега послодавац има трошкове запошљавања и обуке радника који ће их замењивати;



- ▶ да су кандидаткиње за запослење које су у браку мање спремне на честа службена путовања;
- ▶ да су млади радници мање поуздани и мање лојални послодавцу, али и да су амбициознији, креативнији, иновативнији и флексибилнији од старијих радника;
- ▶ да су старији радници неспремни да се усавршавају и прилагођавају променама у предузећу, да су осетљивијег здравља, али и да су смиренији и способнији да, на основу искуства, правилно процене нове ситуације.

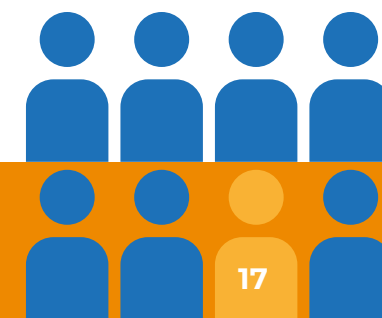
Пример:

Дискриминаторна је одлука редакције часописа о риболову, у којој раде само мушкарци, да за посао новинара не запошљава жене, јер постоји уверење да би запосленој било непријатно и да не би била срећна да ради у радном окружењу у ком су сви остали запослени мушког пола.

Механизми заштите од дискриминације

У случају изложености дискриминацији, лицу стоје на располагању различити механизми заштите од дискриминације:

- ▶ притужба Поверенику за заштиту дискриминације;
- ▶ пријава инспекцији рада;
- ▶ кривична пријава;
- ▶ прекршајна пријава;
- ▶ тужба за покретање радног спора;
- ▶ тужба за покретање грађанског поступка.



Поступак пред Повереником за заштиту равноправности

Поступак пред Повереником покреће се притужбом у писаној форми, достављањем редовном или електронском поштом. Притужба се може поднети и усмено на записник.

Повереник не поступа по службеној дужности!

Поступак пред Повереником је бесплатан и окончава се у року од 90 дана.

Ко може поднети притужбу због дискриминације?

- ▶ Дискриминисано лице
- ▶ Организација која се бави заштитом људских права или друго лице у име и уз сагласност дискриминисаног лица (ако се притужба односи на дискриминацију групе лица, сагласност није потребна)
- ▶ Инспекција, у име и сагласност лица чије је право повређено
- ▶ Шта треба да садржи притужба?
- ▶ Ко је дискриминисан
- ▶ Од стране кога је дискриминисан/дискриминисана
- ▶ Опис дискриминаторног акта
- ▶ Доказ о претрпљеном акту дискриминације (исправе, сведоци и др.)
- ▶ Притужба мора бити потписана - Повереник не поступа по анонимним притужбама
- ▶ Повереник не поступа по притужби уколико је:
- ▶ поступак пред судом по истој ствари већ покренут или правноснажно окончан;
- ▶ Очигледно да нема повреде права;

- ▶ У истој ствари већ поступао а нема нових доказа; или
- ▶ ако утврди да је због протока времена од учињене повреде немогуће постићи сврху поступања.

Уколико су испуњени услови за поступање по притужби, Повереник притужбу доставља лицу против кога је поднета и даје му рок од 15 дана да се изјасни о наводима притужбе.

Повереник завршава поступак тако што даје мишљење о томе да ли је у конкретном случају дошло до дискриминације и о томе обавештава подносиоца притужбе и лице против којег је притужба поднета.

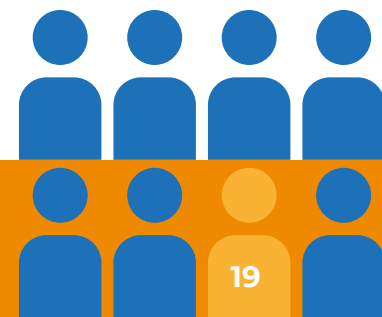
Уколико је утврђена дискриминација, лицу за које је утврђено да је учинило дискриминацију Повереник даје препоруку која садржи и начин за отклањање последица дискриминације.

Лице за које је утврђено да је извршило дискриминацију је дужно да поступи по препоруци и отклони повреду у року од 30 дана од дана пријема препоруке, о чему обавештава Повереника.

Уколико лице не поступи по препоруци, Повереник је овлашћен да изрекне меру опомене у виду решења против којег није допуштена жалба и оставља рок од још 30 дана да лице поступи по препоруци.

Уколико ни у овом року лице не поступи по препоруци, Повереник није овлашћен да дискриминатора кажњава, али о томе може извести јавност.

Сва акта Повереника су коначна, у складу са законом није прописана могућност изјављивања жалбе и приговора против правних аката које Повереник доноси.





Контакт:

Поверник за заштиту равноправности

Адреса:

Булевар краља Александра 64, 11000 Београд

Контакт телефони:

+381 11 243 80 20

+381 11 243 64 64

Фах:

+381 11 243 81 84

Адреса електронске поште:

poverenik@ravnopravnost.gov.rs

www.ravnopravnost.gov.rs

Линк на образац притужбе:

<http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>

