|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |
|  | AП  1127/2022 |  |  |  |

бр. 021-01-008/2023-02 датум: 19.1.2023.

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности[[1]](#footnote-1) да прати спровођење закона који се тичу забране дискриминације и препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности и заштите од дискриминације, Повереник за заштиту равноправности упућује

**ПРЕПОРУКУ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

Повереник за заштиту равноправности препоручује привредном друштву A. А:

* да уклони дискриминаторан оглас, односно дискриминаторан услов из огласа за посао.
* да убудуће води рачуна да при оглашавању радних места и приликом заснивања радног односа не крши прописе о забрани дискриминације.

Привредно друштво А.А. доо обавестиће Повереника за заштиту равноправности о предузетим мерама у циљу спровођења ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема препоруке мера за остваривање равноправности.

Против ове препоруке мера за остваривање равноправности, у складу са законом, није допуштена жалба нити било које друго правно средство.

**Образложење**

Повренику за заштиту равноправности се обратио грађанин дописом у којем је навео да је привредно друштво А. А. на свом објекту, поставило натпис чија је садржина „Потребна радница“, и да је натпис представља дискриминацију у области рада и запошљавања.

Одласком на адресу привредног дируштва и непосредним увидом, запослени у Стручној служби Повереника констатовали су да оглас за посао „потреба радница“ још увек стоји на улазним вратима објекта.

Увидом у регистар привредних субјеката који води Агенција за привредне регистре, односно, претрагом података о привредним субјектима, утврђено је да је ово привредно друштво регистровано на адреси Булевар краља Александра.

С тим у вези, Повереник за заштиту равноправности најпре указује да Устaв Рeпубликe Србиje[[2]](#footnote-2) у члан 21. зaбрaњуje свaку дискриминaциjу, нeпoсрeдну или пoсрeдну, пo билo кoм oснoву, a нaрoчитo пo oснoву рaсe, пoлa, нaциoнaлнe припaднoсти, друштвeнoг пoрeклa, рoђeњa, вeрoиспoвeсти, пoлитичкoг или другoг увeрeњa, имoвнoг стaњa, културe, jeзикa, стaрoсти и психичкoг или физичкoг инвaлидитeтa, а одредбом члана 16. Устава, држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације[[3]](#footnote-3), 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. Према одредби члана 2. став 1. тачка 1. овог закона дискриминација је 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, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, 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.

Одредбом чл. 6. Закона о забрани дискриминације дефинисана је непосредна дискриминација тако што је прописано да је она извршена ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положа. Одредбама чл. 15-27. Закона о забрани дискриминације прописани су посебни случајеви дискриминације, па је тако чл. 16. став 1. забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада. Заштиту од дискриминације према ставу 2. наведеног члана ужива и лице које тражи посао. Одредбом члана 20. регулисана је дискриминација на основу пола која постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања права и слобода жена и мушкарца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота. Ставом 2. истог члана, забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Закон о раду[[4]](#footnote-4) такође забрањује дискриминацију, односно, сваки облик дискриминације 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. Одредбама чл. 20. дискриминација је забрањена, између осталог, и у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла.

Законом о родној равноправности[[5]](#footnote-5) у члану 4. став 1. прописано је да дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Имајући у виду начин на који је формулисан оглас за посао, привредног друштва A. A.у којем је изричито назначено да је „потребна радница”, Повереник за заштиту равноправности истиче да постављање услова да је кандидат, у конкретном случају женског пола (радница), онемогућава да за овај посао конкуришу мушкарци. Према томе, из садржине огласа које је привредно друштво истакло на свом објекту, којим као послодавац нуди запослење радници, евидентно је да је ово привредно друштво јавним оглашавањем посла направило разлику по полу, нудећи радно ангажовање само особи женског пола.

Повереник за заштиту равноправности указује да је чланом 16. став 3. Закона о забрани дискриминације 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. Такође, у члану 22. став 1. Закона о раду прописано је да се не сматра дискриминацијом прављење разлике или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. Закона о раду представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Међутим обзиром да привредно друштово A. A. обавља делатност продаје обуће и одеће, очигледно је да за ову врсту посла одређени пол не представљало стварни и одлучујући услов за обављање посла у овом привредном субјекту.

Повереник за заштиту равноправности констатује да привредно друштво A. A., има пуну слободу да самостално, у складу са важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о избору лица које ће запослити или радно ангажовати, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности. Међутим, приликом оглашавања и избора кандидата не смеју се постављати услови за заснивање радног односа који се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња, а који нису стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља. Такво понашање је противзаконито и представља повреду императивних прописа о забрани дискриминације, који су обавезујући за све правне субјекте.

Имајући у виду наведено, Повереник за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. Закона о забрани дискриминације, упућује ову препоруку мера за остваривање равноправности привредном друштву А.А.

Привредно друштво А. А. обавестиће Повереника за заштиту равноправности о предузетим мерама у циљу спровођења ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема препоруке мера за остваривање равноправности.

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

1. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09 и 52/21), члан 33. став 1. тaч. 9. [↑](#footnote-ref-1)
2. „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21 [↑](#footnote-ref-2)
3. „Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21 [↑](#footnote-ref-3)
4. („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/2009 и 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење), чл. 18. [↑](#footnote-ref-4)
5. „Службени гласник РС“, бр. 52/21 [↑](#footnote-ref-5)