

З А К Љ У Ч А К
о давању сагласности на
Антидискриминациони кодекс – кодекс
Равноправности

I Даје се сагласност на Антидискриминациони кодекс – кодекс Равноправности који је Савет за родну равноправност донео на седници Савета родне равноправности број: 06-608/22-V-01 одржаној 14. септембра 2022. године.

II Овај закључак објавити у "Службеном листу града Крагујевца" и на Огласној табли органа Града.



**АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИ КОДЕКС
КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ
ГРАД КРАГУЈЕВАЦ**

КРАГУЈЕВАЦ, СЕПТЕМБАР 2022

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

САДРЖАЈ

О ПРОЈЕКТУ.....

О КОДЕКСУ.....

ЦИЉ КОДЕКСА.....

КОМЕ ЈЕ КОДЕКС НАМЕЂЕН.....

ПРАВНИ ОКВИР.....

УСТАВ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.....

ШТА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА – О ЗАКОНУ О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.....

НЕПОСРЕДНА И ПОСРЕДНА ДИСКРИМИНАЦИЈА.....

ЛИЧНО СВОЈСТВО КАО БИТНО ОБЕЛЕЖЈЕ АКТА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.....

НАМЕРА ЗА ВРШЕЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.....

АФИРМАТИВНЕ МЕРЕ.....

КОДЕКС.....

ПРИНЦИПИ КОДЕКСА.....

АКО ВАМ ЈЕ ПОТРЕБНА ПОМОЋ.....

ШТА МОЖЕМО.....

ПОЈМОВНИК РАВНОПРАВНОСТИ.....

О ПРОЈЕКТУ

Екуменска хуманитарна организација из Новог Сада (ЕХО) реализује пројекат “Социјална инклузија Рома и других осетљивих група у Србији 2019-2022”, уз подршку швајцарске организације ХЕКС/ЕПЕР, у партнерству са 11 јединица локалних самоуправа у Србији. Циљ спровођења овог Пројекта је да подржи процесе социјалне инклузије и унапређења квалитета живота Рома и других маргинализованих група кроз унапређење вишесекторске сарадње релевантних националних и локалних институција.

Један од резултата овог пројекта је и Антидискриминациони кодекс (Кодекс), као још један вид промоције људских права са посебним освртом на владавину права и равноправност, а у циљу превенције и борбе против дискриминације. Кодекс треба да помогне не само правницима у јединицама локалне самоуправе, већ и свим државним службеницима у њиховом раду, а у циљу заштите људских права. Намера нам је да вам представимо јасан и пријемчив документ који ће вам користити у свакодневном раду, у циљу унапређења имплементације анти-дискриминационог правног оквира Републике Србије.

Кодекс ће бити на располагању свим нашим партнерима – јединицама локалне самоуправе за даље прилагођавање његовог садржаја специфичностима сваке локалне самоуправе. Биће нам задовољство ако Кодекс нађе своје место у раду свих локалних самоуправа, односно локалних институција које препознају значај коришћења овог облика анти-дискриминационог алата.

О КОДЕКСУ

“Сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима. Она су обдарена разумом и свеићу и треба једни према другима да поступају у духу братства”.

Члан 1. Универзалне декларације Уједињених нација о људским правима

Људско достојанство и једнакост у средишту су идеје о људским правима. Из ових основних вредности могу се произвести многе друге вредности које чине темељ принципа на којима се заснива свако демократско друштво. То су, између осталог, слобода, поштовање других, недискриминација, толеранција, односно прихватање различитости, правда и одговорност.

Наш циљ и наша мисија је да послове којима се бавимо извршавамо у складу са законом, начелима етике, и на друштвено одговоран начин. Доносити добре одлуке није увек лако, посебно у данашњој комплексној радној атмосфери, уз многобројне животне и пословне изазове. Када смо суочени са тешким пословним ситуацијама, морамо бити опредељени да урадимо добру ствар и донесемо праву одлуку. Упркос свим изазовима, наша обавеза је да створимо здраво и подстицајно радно окружење у којем сви проналазе мотивацију за задовољство и повећање сопствене радне ефикасности.

Поред закона и других прописа којима се руководимо, одлучни смо да свима у нашој радној средини – нашој јединици локалне самоуправе, пружимо и друге алате који ће омогућити да сви који раде, као и сви којима пружамо услуге, буду третирани достојанствено и без дискриминације.

Зато је пред вама Антидискриминациони кодекс.

Антидискриминациони кодекс града Крагујевца управо је један од начина да нашим грађанима и грађанкама, нашим запосленима, и свим другим заинтересованим лицима, олакшамо упознавање и унапређивање знања о прописима и стандардима који доприносе заштити од дискриминације и негововању равноправности у нашем друштву.

Антидискриминациони кодекс посвећен је поштовању и примени једног људског права – права на равноправност и недискриминацију, које, у својој имплементацији, обухвата и поштовање свих других људских права.

Антидискриминациони кодекс –КОДЕКС- дефинисаће правила понашања у раду, понашању и приликом доношења одлука, како би превенирали сваки потенцијални акт дискриминације. Запосленима и свим радно ангажованим лицима, као и другим партнерима и странкама, овај Кодекс помоћи ће у промишљању пре деловања, и представљаће водич ка правилном поступању у свакодневном раду.

ЦИЉ КОДЕКСА

Циљ Кодекса је превенирање и борба против ставова и понашања који потенцијално воде ка дискриминаторном понашању и неједнаком третману лица или групе лица, а на основу неког његовог/њеног/њиховог личног својства. Кодекс нам помаже да спречимо сваку дискриминацију – код послодавца, у односу са корисницима услуга, оних који остварују неки свој интерес или на закону засновано право, у односу са колегама, партнерима, или другим сарадницима и пословним субјектима. Кодекс омогућава бољу и квалитетнију размену информација, посебно између запослених и руководилаца, а самим тим, унапредљује систем пружања услуга и других послова партнерима, странкама, клијентима. Другим речима, циљ нам је да артикулишемо правилно понашање и одговорност, јачајући међусобно поштовање, посвећеност различитостима и инклузију.

Циљ нам је да унапређујемо нашу културу равноправности.

Кодекс утврђује основне стандарде у пословном понашању и комуникацији који се морају поштовати од стране свих запослених и радно ангажованих, као и свих других партнера у послу.

КОМЕ ЈЕ КОДЕКС НАМЕЊЕН

Корисници Кодекса

Кодекс је намењен свима у органу јединице локалне самоуправе – функционерима, запосленима - руководиоцима, извршиоцима, онима који раде повремене или привремене послове, или на неки други начин јесу радно ангажовани у нашој радној средини. Такође, очекује се да вредности Кодекса поштују и они који су нам партнери у послу, као и они којима се пружају услуге. Сви запослени и радно ангажовани морају бити упознати са садржином и циљевима Кодекса. Сви ми, заједно, вредности пропагиране у Кодексу, а на основу закона и других прописа, морамо упражњавати у нашем раду, и са њима упознавати оне са којима радимо. Од свих Корисника Кодекса се очекује и да постављају питања, изражавају дилеме и на други начин коментаришу Кодекс, јер ће такав приступ допринети унапређењу наше културе равноправности.

Сви ми називамо се Корисницима Кодекса.

ПРАВНИ ОКВИР

Након II светског рата свет је добио прилику да изгради нови светски поредак који почива на истинским вредностима демократије, правде, равноправности, и пре свега, остварених људских права. Од тада, па до данас, демократска друштва унапређују међународне стандарде људских права, и развијају и унапређују механизме њихове заштите. Државе, па и Република Србија, као једна од држава која је дала велики допринос изградњи бољег и праведнијег светског друштвеног поретка, руковођена међународним постулатима људских права, гради и унапређује свој законодавни оквир, посебно радећи на унапређењу и имплементацији антидискриминационог правног оквира. Поред уставних постулата људских права и Закона о забрани дискриминације као системског антидискриминационог прописа, антидискриминационе одредбе постале су саставни део многобројних посебних закона, део националних и локалних стратегија и акционих планова. Иако предмет Кодекса није обрађивање антидискриминационог правног оквира, Кодекс, свакако, укључује и заснива се на приоритетима које дефинишу наши правни акти, као и међународни стандарди у области људских права.

Да ли сте знали: Устав Федеративне Републике Југославије из 1946. године прописује у свом члану 24, између осталог, да “за једнак рад жене имају право на једнаку плату као и мушкарци и уживају посебну заштиту у радном односу”. И након више од 75 година, разлика у платама за једнак рад или рад једнаке вредности између мушкараца и жена је од 11-16 % на европском и националном нивоу.

УСТАВ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Прописи Републике Србије почивају на поштовању људских права, на принципима равноправности и недискриминације. “Уставом се јемче и као таква непосредно примењују људска и мањинска права зајемчена општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима. Законом се може прописати начин остваривања ових права само ако је то Уставом изричито предвиђено или ако је то неопходно за остварење појединог права због његове природе, при чему закон ни у ком случају не сме да утиче на суштину зајемченог права”.

Уставом су прописана и ограничења људских и мањинских права, забрана дискриминације, баш као што је прописано и да свако има право на судску заштиту ако му је повређено или ускраћено неко људско право или мањинско право зајемчено Уставом.

Ако желите да сазнаете више: Други део Устава Републике Србије, који обухвата одредбе чланова 18-81, односи се на људска и мањинска права и слободе. Ми користимо наша права само уколико их познајемо, те је важно знати да на располагању имамо правне механизме заштите од дискриминације, гарантоване Уставом и разрађене релевантним законима.

Дефиниција забране дискриминације (члан 21. Устава): Пред Уставом и законом сви су једнаки. Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, 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. Не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

ШТА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА – О ЗАКОНУ О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Закон о забрани дискриминације, усвојен 2009. године, представља основ за израду Кодекса. Законом о забрани дискриминације уређена је општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, као механизми заштите од дискриминације. Овим законом у правни систем Републике Србије уводи се нови механизам заштите од дискриминације – независни државни орган – Повереник за заштиту равноправности.

Дискриминација је, најједноставније речено, неједнако поступање према једнакима и једнако поступање према неједнакима. Дискриминација је разликовање, али оно недозвољено, противправно прављење разлике, које чинимо на основу неког личног својства лица или групе лица.

Ако желите да знате више: Прочитајте Закон о забрани дискриминације, иако нисте правници. Упознавање са одредбама даће вам јаснију слику о томе шта је дозвољено, а шта забрањено, и у неким животним ситуацијама, помоћи ће вам да препознате противзаконито понашање, и дати идеју одакле кренути у тражењу заштите.

Дефиниција: “дискриминација” и “дискриминаторно поступање” означавају свако неоправдано рављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање, или давање првенства), у односу на лица или групе као ин а 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, новоом прихода, имовном стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

НЕПОСРЕДНА И ПОСРЕДНА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Непосредна и посредна дискриминација су два основна облика дискриминације. Непосредна дискриминација је лакше уочљива, видљивија, а постоји ако се лице или група лица, а на основу неког личног својства стављају у неповољнији положај неком радњом, актом, чињењем или нечињењем, у односу на сва друга лица у истој или сличној ситуацији.

Да ли сте знали: на једном киоску стајао је следећи оглас: “Тражи се радник за рад у киоску, плата 32000 динара, тражи се радница за рад у киоску, плата 28000 динара”. Ово је јасан акт непосредне дискриминације на основу пола.

Посредну дискриминацију, у неким случајевима, нећемо тако лако уочити, јер је “сакривена” неком неутралном одредбом, критеријумом или праксом. Ипак, и таква одредба неко лице, или групу лица ставља у неповољнији положај на основу неког њиховог личног својства у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији.

Да ли сте знали: ако улазак у вашу пословну зграду подразумева прелажење степеника, ви свакако све људе који улазе у зграду третирате исто, но, нисмо сви исти! Особа са инвалидитетом, која користи колица, не може ући у зграду уколико не постоји рампа, односно улаз прилагођен за кретање особа са инвалидитетом. У том случају онај ко је дужан да прилагоди улаз, а то није урадио, чини акт посредне дискриминације, можда и без намере, али дискриминација особа са инвалидитетом, а на основу њиховог инвалидитета, ипак, у овом случају постоји!

Дискриминација може бити извршена више пута (поновљена), у дужем временском периоду (продужена), може бити учињена на основу два или више личних својстава (вишеструка или интерсекцијска дискриминација).

Ако желите да сазнате више: Сви становници једне месне заједнице позвани су на састанак који је организовала Општина. Међутим, неколицина њих је говорила само ромски језик, и нису били у могућности да прате састанак, јер организатори нису обезбедили преводиоца за ромски језик. Организатор семинара се бранио наводима да је он позвао све и све третирао исто, међутим, он је починио акт посредне дискриминације. Непосредну дискриминацију уочавамо у следећем примеру – Мајка ромске националности је покушала да отвори здравствени картон својој тек рођеној ћерки у једном Дому здравља, али јој је медицинска сестра на шалтеру рекла: “Иди одакле си дошла, и нек ти тамо отварају здравствени картон, овде не може, нема места за Роме”. Девојчици није отворен картон и није била у могућности да прими редовне вакцине, нити ју је посећивала патронажна сестра.

ЛИЧНО СВОЈСТВО КАО БИТНО ОБЕЛЕЖЈЕ АКТА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Дискриминација је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање (пропушање, искључивање, организирање, давање првенства) базирано на неком личном својству. Без личног својства, као основа за акт дискриминације, нема дискриминације, у складу са законом, што не значи да и у том случају не постоји неко друго противправно понашање.

Да ли сте знали: уколико шалтерски службеник одбије да пружи услугу клијенту ромске националности само зато што је Ром, тај чин представља дискриминацију! Уколико службеница у општини одбије да прими писмено на језику националне мањине, на пример на чешком језику, који је у тој општини у

службеној употреби, то је дискриминација!

Ако желите да сазнаете више: Наша лична својства су многобројна и дата су у дефиницији дискриминације. Но, нека лична својства нису наведена у законској дефиницији, али могу бити основ за дискриминаторно понашање у пракси. Зато се сваки пријављени потенцијални случај дискриминације посебно испитује. Ако дискриминатор мисли да имамо одређено лично својство, и на основу њега нас дискриминише, а ми то лично својство не поседујемо, и тада је почињен акт дискриминације, јер је битно да је починилац деловао на основу своје претпоставке о нашем личном својству.

НАМЕРА ЗА ВРШЕЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Дискриминација је појава стара колико и само друштво. Многи облици дискриминације постали су саставни део друштвеног понашања, поткрепљени стереотипима и предрасудама који владају у једном друштву. Зато је за сузбијање дискриминације било потребно начинити корак више у законодавним решењима, те, између осталог, за дискриминацију није од важности да ли је дискриминатор имао намеру да некога дискриминише. Другим речима, намера није битно обележје дискриминације.

Да ли сте знали: најчешће се дискриминација дешава из незнања, неразмишљања о самом чину и последицама. Зато је важно о дискриминацији разговарати, унапређивати своје знање и указивати на ово противзаконито понашање свима у нашем окружењу, пословним или животним ситуацијама. Само едукацијом можемо учинити да се дискриминација у нашем друштву искорени.

АФИРМАТИВНЕ МЕРЕ

Ради достизања пуне равноправности, у свом пословању, као и у одлучивању, и у другим релевантним ситуацијама, примењиваћемо и неке посебне мере које за циљ имају да пруже помоћ појединцима и групама које се налазе у посебно неравноправном положају у односу на друге, у истим или случним ситуацијама. Ове мере називамо и афирмативним мерама и оне, иако самом имплементацијом праве разлику, не представљају дискриминацију. Циљ афирмативних мера јасно је образложен у релевантним актима, одређене је и круг лица којима се пружа подршка, као и трајање мера.

Ако желите да сазнаете више: Изменама изборних закона прописано је да се на листама за парламентарне и локалне изборе мора наћи 40% мање заступљеног пола, односно жена! Ово је једна од афирмативних мера које доприносе унапређењу родне равноправности.

КОДЕКС

Примењујући Кодекс поштујемо законе и друге прописе, постујемо људска права, радимо заједно у сигурној и равноправној радној средини”

ПРИНЦИПИ КОДЕКСА

Наша јединица локалне самоуправе град Ктагујевац, као најважнији сервис за суграђане, препознаје значај спречавања дискриминације, с једне стране - у свом колективу, и, с друге стране - у односу према клијентима, корисницима услуга, партнерима и свим осталим трећим лицима. Јединица локалне самоуправе, односно доносиоци одлука, извршиоци и други руководе се у свом раду и понашању принципима садржаним у овом Кодексу.

Такође, доносилац овог Кодекса упућује све његове Кориснике да се принципима Кодекса руководе и у свим другим ситуацијама у којима се принципи могу применити. Кодексом не могу бити обухваћене све ситуације које се могу догодити, но, Кодекс је и наша инспирација за правилно професионално расуђивање. Јединица локалне самоуправе упућује све Кориснике Кодекса на поштовање и имплементацију следећих принципа:

1) ПОШТУЈЕМО ЉУДСКА ПРАВА

Сви смо, у односу са другима, посвећени поштовању људских права. У нашој комуникацији, општим и појединачним актима, и осталим документима, услугама или другим пословним односима уложићемо посебне напоре да до повреде људских права или било ког другог права не дође. Сви смо у обавези да водимо рачуна о поштовању људских права – за време рада, у комуникацији са другима, за време пауза.

Залагаћемо се за сарадњу са пословним сарадницима који су посвећени поштовању људских права и недискриминације, јер ћемо само на тај начин утицати на унапређивање равноправности у друштву.

Разговараћемо са пословним сарадницима о важности поштовања људских права и заједнички спроводити активности које доприносе унапређењу равноправности у друштву.

Оворени смо за сугестије, критике, похвале, предлоге.

Негујемо и размењујемо са свима добру праксу у области заштите људских права, а евентуалне грешке спремни смо да исправимо.

Да ли сте знали: Људска права су неотуђива, универзална, недељива, међузависна и једнака – то су права сваког појединца која се стичу самим чином рођења и која су гарантована међународним и домаћим актима. У контексту поштовања и имплементације принципа Кодекса обухваћена су и друга људска права, између осталог: право живот, слободу, безбедност, једнакост пред законом и правично суђење, право на приватни живот, право на слободу кретања, право на рад, слободан избор занимања, на правичне и задовољавајуће услове рада и заштиту од незапослености, право на држављанство, право да поседује имовину, право на слободу кретања, право на слободу мисли, савести и вероисповести, право на слободу мишљења и изражавања, право на одмор и разоноду, и многа друга људска права.

2) УВАЖАВАМО КУЛТУРОЛОШКЕ И ДРУГЕ РАЗЛИЧИТОСТИ

Постојање културолошких и других различитости у пословном окружењу представља добробит сваког колектива, и доприноси унапређењу квалитета у обављању послова и пружању услуга, као и у свакодневној пословној комуникацији. Посвећени смо неговању различитости, и подстичемо, адекватним мерама, да се нашем колективу придружују професионалци, без обзира на њихова лична својства. Посебно подстичемо, у складу са законом, припаднике тешко запошљивих група да се јављају на конкурсе за радна места, а на избор најбољег кандидата утичу искључиво његови професионални квалитети у складу са потребама посла.

С друге стране, пажљиво ћемо размотрити сваку различитост која потенцијално може бити противна позитивним прописима Републике Србије, и принципима добре пословне праксе.

Ако желите да сазнаете више: један запослени чешке националности у једној општини био је увек шиканиран и злостављан од стране својих претпостављених и неких колега због своје националности. Међутим, у ту локалну самоуправу, једног дана, дошао је један изузетно важан гост који је говорио само чешки језик, а нико од запослених, посебно председник општине, није могао да се са њим споразуме. Тада су се сви сетили шиканираног запосленог Чеха, који је “ускочио” и помогао председнику општине у разговору, и омогућио да та општина добије прилику за неколико великих послова!!!

3) ПОШТУЈЕМО ДОСТОЈАНСТВО И ИНТЕГРИТЕТ ПОЈЕДИНАЦА И ГРУПА

Сваки облик пословања и односа према свим корисницима Кодекса мора бити заснован само и искључиво на професионалним захтевима и правилима, уз пуно поштовање достојанства и интегритета сваког појединца и групе.

Указаћемо на сваки евентуални пропуст у понашању и пословању, уз пажљиво и професионално предузимање мера за спречавање евентуалних штетних последица по било ког корисника Кодекса.

4) ДИСКРИМИНАЦИЈА ЈЕ ЗАБРАЊЕНА

Наш циљ је радно окружење слободно од дискриминације, и нулта толеранција на дискриминацију. Ми смо колектив који негује једнаке могућности и прилике приликом заснивања радног односа или других облика радног ангажовања, који овакве процесе спроводи искључиво на основу компетенција и у складу са захтевима радног места. Ми смо колектив који не прави разлику између запослених, радно ангажованих, ниједног клијента, ниједног корисника или пружаоца услуга, ниједног партнера или било кога ко остварује неко своје право или на закону заснован интерес.

У нашем радном колективу колеге третирају једни друге са поштовањем и уважавањем, без дискриминације на основу било ког личног својства. У нашем пословном окружењу не толеришемо дискриминацију, нити узнемиравања било које врсте.

5) ПОШТУЈЕМО И УНАПРЕЂУЈЕМО РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Наша јединица локалне самоуправе посвећена је родној равноправности, међусобном уважавању, подршци и сарадњи свих мушкараца и жена, зарад добробити целог друштва. Радимо на увођењу родне перспективе у све акте и поступке, односно позиционирамо родну равноправност у центар доношења свих одлука, програма, средњорочних планова, креирања буџета, грађања институционалних структура и поступака. Родна равноправност подразумева једнак третман жена, мушкараца (имајући у виду и ЛГБТ особе, транс особе, и друге), у складу са њиховим специфичним потребама.

Посебно подстичемо друге институције и организације да у своје програме и планове укључе родну компоненту, а образовним институцијама пружамо подршку, у оквиру наших надлежности, у настојању да се обрзовање и васпитање деце и младих одвија на недискриминаторан и родно равноправан начин.

Да ли сте знали: Унапређење родне равноправности подразумева једнак третман или третман који је различит, али уведен управо како би се омогућила равноправност жена (посебне или афирмативне мера), или, у неким случајевима боље речено, мање заступљеног пола у смислу права, бенефиција, обавеза, и

прилика у њиховом професионалном или личном животу. Родна равноправност којој смо посвећени значи да различитост у понашању или/и потребама мушкараца и жена узимамо у обзир, евалуирамо и имплементирамо, у циљу омогућавања једнаког третмана у остваривању њихових права, обавеза и могућности.

Посебно смо посвећени:

- усвајању посебних мера које доприносе унапређењу равноправности приликом запошљавања;
- уклањању неравноправне заступљености мушкараца и жена у појединим пословима, и руководећим структурама јединице локалне самоуправе;
- имплементацији активности акционих планова којим се унапређује родна равноправност;
- коришћењу родно сензитивног језика у интерној и екстерној комуникацији, у складу са законом;
- коришћењу родно неутралних медијских алата;
- организовању тренинга и акција који ће допринети унапређењу знања о важности родне равноправности и недискриминације на основу пола и рода, родног идентитета и сексуалне оријентације;
- усвајању мера које доприносе бољем балансу приватног и пословног живота радно ангажованих лица, посебно жена, а подстичемо и промовишемо коришћење одсуства ради неге детета од стране наших колега, у складу са законом.

Ако желите да сазнаете више: Република Србија је 2021. године усвојила Закон о родној равноправности чије одредбе упућују на велики број обавеза које органи јавне власти на свим нивоима морају извршавати. Неке од новина подразумевају доношење подзаконских аката, а неке њихову имплементацију без одлагања. Неки одредбе имају одложено дејство јер управо јединице локалне самоуправе морају извршити значајне припреме за њихову имплементацију. Исте године усвојена је и Стратегија за родну равноправност за период од 2021-2030, а усвојен је и припадајући акциони план.

6) ЈЕДНАКА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Наша јединица локалне самоуправе поштује принцип једнаких права и обавеза. Корисници Кодекса воде рачуна да ниједном лицу, или групи лица, из било ког разлога не намећу обавезе или ускраћују права и слободе, на основу његовог/њеног/њиховог личног својства, које у истој или сличној ситуацији не намећу или ускраћују неком другом, осим ако је то оправдано неким легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Ако желите да сазнаете више: одлуком једне Скупштине општине о финансирању брачних парова одлучено је да брачни парови који живе на селу добију различиту (мању) суму новца као једнократну помоћ, у односу на брачне парове који живе у граду, и то само на основу њиховог места пребивалишта. Овај дискриминаторни акт није учињен само према брачним паровима на селу у односу на оне који живе у граду, већ и у односу на све оне који живе у ванбрачној животној заједници.

7) ЗАБРАЊЕНО ЈЕ ПОЗИВАЊЕ НА ОДГОВОРНОСТ

Наша јединица локалне самоуправе подстиче свако указивање на дискриминацију и помоћ при њеном отклањању. У том смислу, никако се не смеју, на било који начин, кажњавати, односно позивати на одговорност они који траже заштиту од дискриминације, или су понудили доказе о дискриминаторном понашању. Позивају се сви да, кад год приметите или посумњају на дискриминацију или узнемиравање на радном месту, у радном окружењу, у комуникацији са колегом, странком, партнером, говорите слободно о томе.

АКО ВАМ ЈЕ ПОТРЕБНА ПОМОЋ: ако сте жртва дискриминације увек можете поднети тужбу суду. Можете се обратити и Поверенику за заштиту равноправности, а ако се дискриминација дешава на послу, можете се обратити за помоћ и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова.

8) ШТИТИМО УГРОЖЕНЕ КАТЕГОРИЈЕ СТАНОВНИШТВА

Наша јединица локалне самоуправе посвећена је увођењу и имплементацији посебних мера које помажу побољшању положаја угрожених категорија становништва и спречавању сваке дискриминације. У складу са законом и другим прописима, без дискриминације, наша је обавеза да, у оквиру наших послова, а и шире, негујемо културу пружања помоћи угроженим суграђанима. Посвећени смо организовању акција прикупљања помоћи, организовању других служби и појединаца, као и промовисању различитих активности усмерених ка унапређењу равноправности свих у нашем друштву.

9) ГОВОР МРЖЊЕ ЈЕ ЗАБРАЊЕН

Сви облици говора мржње забрањени су! Наша јединица локалне самоуправе не дозвољава изражавање говора мржње кроз идеје, информације, давање мишљења, збијање шала, преношење туђих ставова, или на било који други начин.

Наша јединица локалне самоуправе позива све Кориснике Кодекса да се уздржавају од било које форме или облика говора мржње, као и да такав вид комуникације одмах пријаве надлежним органима јединице локалне самоуправе.

Сви запослени или на други начин радно ангажовани, у међусобној комуникацији, морају се уздржавати од коришћења говора мржње. Такође, сви запослени и радно ангажовани морају се уздржавати од коришћења било ког вида или облика говора мржње у извршавању својих послова, у директној или индиректној комуникацији са странкама или партнерима.

Уколико је Корисник Кодекса сведочио говору мржње у свом окружењу, дужан је да то пријави надређеном/руководиоцу, или лицу одређеном за такве послове. Уколико, ипак, није сигуран да ли је сведочио говору мржње, дужан је да своје сумње провери са надлежним лицима.

Да ли сте знали: У нашем јавном медијском простору, неретко, чујемо коментаре као што су “Роми су необразовани и краду”, “избеглице су криминалци”, и сл. Овакав начин говора је типичан пример говора мржње којим подстичемо дискриминацију, и, неретко, насиље.

АКО ВАМ ЈЕ ПОТРЕБНА ПОМОЋ: Пријавите говор мржње надлежним органима, поднесите тужбу суду, поднесите притужбу Поверенику за заштиту равноправности!

10) ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, РОДА, РОДНОГ ИДЕНТИТЕТА И СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ, КАО И УЗНЕМИРАВАЊЕ ЈЕ ЗАБРАЊЕНО

Наша јединица локалне самоуправе посвећена је неговању и унапређивању равноправности на основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације. Најстроже је забрањен било који вид узнемиравања, понижавајућег поступања, полног и родног узнемиравања, и наша јединица локалне самоуправе позива Кориснике да ни у једном случају не толеришу дискриминаторно поступање, узнемиравање, понижавајуће поступање, полно и родно узнемиравање, као и да се уздрже од таквог понашања.

Сви запослени треба да третирају друге са поштовањем и достојанством. Сви Корисници морају се супротставити увредљивим порукама, коментарима, увредљивим шалама, а о таквом понашању обавезни су да обавесте руководиоца/е и колектив. Било какав вид узнемиравања и понижавајућег поступања неће бити толерисан, нити унутар колектива, нити у односу са странкама, партнерима, и трећим лицима.

Корисници услуга, странке, партнери охрабрују се и позивају да пријаве овакав вид противзаконитог понашања оних који у јединици локалне самоуправе раде.

Ако желите да сазнаете више: тешко понижавајуће поступање и узнемиравање неретко преживљавају деца ромске националности у школи од стране својих вршњака, због своје националне припадности, трпећи вербално и физичко насиље, ударање, убадање оловкама и вређање на националној основи. Овакав драстичан вид дискриминације треба одмах пријавити свим надлежним органима и обавестити школске органе.

Ако вам је потребна помоћ: обратите се Поверенику за заштиту равноправности, поднесите тужбу суду, обратите се јавности!!

Да ли сте знали: Злостављање на раду (мобинг) је противзаконито понашање које се разликује од дискриминације, али под одређеним околностима може бити, у исто време, и дискриминација. Злостављање на раду је понашање према запосленом које има за циљ повреду његовог достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља итд, што може бити и дискриминације. Но, лично својство није и не мора бити битно обележје акта злостављања на раду, а разлика између мобинга и дискриминације састоји се, између осталог и у томе што мобинг мора трајати извесно време (према заузетој судској пракси најмање 6 месеци), док дискриминација постоји иако је у питању само један чин, акт.

11) ЗАБРАЊЕНО ЈЕ ДРУГЕ НАВОДИТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ

Наша јединица локалне самоуправе тежи креирању достојанствене и равноправне радне средине, тежи продуктивној и конструктивној пословној комуникацији, како међу запосленима, тако и према свим трећим лицима. Стога, свако навођење на дискриминаторно понашање, пропагирање оваквог понашања, или сугерисање и подстрекавање или давање упутстава, не може наћи место у нашем пословном окружењу и пословној комуникацији, али и шире. Наша јединица локалне самоуправе очекује од свих Корисника Кодекса да се уздржавају од навођења на дискриминацију у било којој ситуацији.

Као и у другим случајевима, подржавамо и апелујемо на пријављивање оваквог понашања.

Ако желите да сазнаете више: Пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти, на било ком нивоу, било ког облика, као и акти дискриминације у поступцима пред органима јавне власти представљају тешки облик дискриминације, што подразумева и теже кажњавање починиоца. Свако лице има право на једнак приступ и једнаку заштиту својих права, док је дискриминација од стране службеног лица, односно одговорног лица забрањена законом.

12) ЗАБРАЊЕН ЈЕ СВАКИ ОБЛИК СЕГРЕГАЦИЈЕ

Наша јединица локалне самоуправе промовише забрану сегрегације у било ком облику, кроз спровођење различитих активности на пољу информисања, подршке, размене информација, посебно имајући у виду

области у којима се сегрегација и даље дешава у нашем друштву, као што је, примера ради, образовање. Сви Корисници Кодекса у свом раду морају радити на имплементацији принципа забране сегрегације, као једног од тешких облика дискриминације.

Ако желите да сазнаете више: Један случај сегрегације дешавао се у предшколској установи у којој су деца ромске националности издвојена у посебну групу, без “мешања” са неромском децом. Образложење предшколске установе, између осталог, садржало је и следеће: “Лакше је радити када су деца подељена, друга деца неће у групу са Ромима, Роми не знају језик, Роми имају проблем са хигијеном”. Поред увредљивих и стереотипних навода о Ромима, предшколска установа ниједном није негирала чин сегрегације. Својим противзаконитим поступањем предшколска установа је починила акт тешког облика дискриминације.

13) ЗАБРАЊЕНО ЈЕ ПРОПАГИРАЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПУТЕМ ЈАВНИХ ГЛАСИЛА

Наша јединица локалне самоуправе настоји да користи сва доступна савремена средства комуникације, како би својим суграђанима олакшала приступ њиховим правима, услугама и информацијама. Иако постојање великог броја друштвених мрежа комуникације отежава контролу истих, сви Корисници Кодекса опредељени су ка сузбијању сваке врсте дискриминаторног понашања путем јавних или других гласила, у службеној или комуникацији која се води ван службених токова.

Свесни смо снаге коју имају медији у пропагирању борбе против дискриминације, али и дискриминаторног понашања, стога је на свим Корисницима Кодекса да се уздржавају од дискриминације путем јавних гласила или других средстава комуникације.

Позивају се сви Корисници да пријаве дискриминаторно понашање које су приметили у било ком средству комуникације или јавном гласилу.

Ако желите да сазнаете више: Приликом посете председника Републике једној предшколској установи у којој је жртва дискриминације била запослена као васпитачица, забележено је више фотографија на којима се налази цео колектив, а жртва дискриминације је стајала поред председника. Исте вечери у вибер групи тог колектива објављена је једна фотографија, а испод ње се налазила порука директорке са садржином: “Е моја ти, пустисмо да се циганштура прогура до њега”. Овај пример директне дискриминације је пример са друштвене мреже и ван радног времена, али ништа мање не представља акт дискриминације директорке према својој колегиници.

14) ЗАБРАЊЕНА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ РАДА

Наша јединица локалне самоуправе поштује принципе једнаких могућности, без дискриминације на основу било ког личног својства, приликом заснивања радног односа лица у јединици локалне самоуправе, уживања њихових права из рада у било ком облику, под једнаким условима, напредовања оних који раде, стучног усавршавања и професионалне рехабилитације. Наша јединица локалне самоуправе поштује начело једнаке плате за једнак рад или рад једнаке вредности, правичне и задовољавајуће услове рада свих, права на одмор, на образовање, као и на синдикални активизам чланова колектива.

Наша јединица локалне самоуправе води рачуна о законитом прављењу разлике, искључењу или давању првенства, уз образложење таквих аката, онда када лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављање неког посла.

Сви доносиоци одлука у јединици локалне самоуправе руководе се принципима недискриминације приликом одлучивања о правима из рада.

Ако желите да сазнаете/урадите више: Послодавац треба: да се у огласима за посао руководи само захтевима радног места, да ствара подстицајно радно окружење мотивишући у огласима за посао јављање на оглас припадника посебно осетљивих група, користи родно сензитивни језик, користи сва средства комуникације за објављивање огласа за посао како би информације о послу биле доступне што већем броју људи.

15) РАЗУМНО ПРИЛАГОЂАВАЊЕ МЕСТА И УСЛОВА РАДА

Наша јединица локалне самоуправе, као послодавац, дужна је да уложи напор у циљу прилагођавања услова и места рада потребама сваког запосленог. Поштовање овог принципа посебно је значајно, примера ради, лицима који имају одређени инвалидитет и имају потребу за нешто измењеним местом и условима рада, или у вези са специфичностима нечије вероисповести. Наша јединица локалне самоуправе се обавезује да ће у оваквим ситуацијама понудити начин разумног прилагођавања места и услова рада лицу, односно у доброј вери потражити адекватно решење, зависно од специфичности сваког конкретног захтева.

Наша јединица локалне самоуправе подстиче Кориснике да затраже остваривање својих права, а у вези са прилагођавањем места и услова рада.

16) ДИСКРИМИНАЦИЈА ЈЕ ЗАБРАЊЕНА И У ВЕЗИ СА ПРУЖАЊЕМ ЈАВНИХ УСЛУГА И КОРИШЋЕЊЕМ ОБЈЕКТА И ПОВРШИНА

Наша јединица локалне самоуправе пружа своје услуге у складу са прописима и другим општим актима. Сви запослени и радно ангажовани посебно воде рачуна о квалитету пружања услуга, без неоправданог прављења разлике, или неоправданих захтева за испуњење одређених услова, или неоправданог прављења првенства у процесу пружања услуга. На исти начин наша јединица локалне самоуправе располаже и свим својим ресурсима који су у јавној употреби, свесна и посвећена томе да свако има право на једнак приступ објектима у јавној употреби и јавним површинама. Општина подстиче странке, кориснике услуга, партнере и друге да је информишу о било ком понашању супротном вредностима Кодекса, како би се превенирала евентуална дискриминација и доношење штете лицу или групи лица.

17) ЗАБРАЊЕНА ЈЕ ВЕРСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА И ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ НАЦИОНАЛНЕ ИЛИ ЕТНИЧКЕ ПРИПАДНОСТИ

Наша јединица локалне самоуправе поштује културне и индивидуалне различитости, посебно имајући у виду верске, националне или етничке различитости својих суграђана и других лица. Опредељена је и посвећена подстицању комуникације уз поштовање разлика - у колективу, и према трећим лицима - те изричито препоручује да сви Корисници избегавају да друге и себе доводе у ситуације које се могу доживети као неприкладне, и, посебно, противзаконите.

Пружаоци услуга са посебном пажњом остварују комуникацију са странкама и другим партнерима када су у питању послови и ситуације које захтевају специфична знања, и охрабрују се да у таквим ситуацијама потраже помоћ и савет руководиоца или других стручних лица. Уколико пословни однос захтева познавање језика, или познавање специфичности одређене националности или вере, сви пружаоци услуга дужни су да, са пажњом доброг домаћина и у доброј вери, пронађу најбоље пословно решење. Уколико таквог решења нема, дужни су да, са посебном пажњом, странци дају додатна упутства где и на који начин може остварити своја права.

Ако желите да сазнаете више: Свако има право да слободно испољава своју веру или уверење. Нико не може лицу или групи лица ускратити право на стицање, одржавање, изражавање или промену вере или уверења. Посебним законима уређени су начини остваривања и заштите права лица на испољавање њихове националне припадности, етничког порекла, верских уверења и језика.

Да ли сте знали: службена употреба језика националних мањина посебно подразумева, између осталог, коришћење језика националних мањина у управном и судском поступку, у комуникацији органа са јавним овлашћењима са грађанима, издавање јавних исправа и вођење службених евиденција и збирки личних података, исправе на језицима мањина, гласачке листиће и бирачки материјал, употребу језика националних мањина у раду представничких тела.

18) ЗАБРАЊЕНА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ИНВАЛИДИТЕТА И ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА

Наша јединица локалне самоуправе посвећена је поштовању и заштити права особа са инвалидитетом у политичком, економском културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота, у складу са овлашћењима и пословима које обавља. Посебну пажњу посвећујемо инклузији, и развијамо стандарде који ће омогућити равноправно учешће особа са инвалидитетом у животу наше заједнице. Посебно скрећемо пажњу да:

- сваком лицу са инвалидитетом мора бити указана адекватна пажња, како би на ефикасан начин то лице остварило свој интерес или неко на закону засновано раво, односно добило одговарајућу услугу;
- општи акти јединице локалне самоуправе израђују се узимајући у обзир специфичности потреба особа са инвалидитетом;
- активности јединице локалне самоуправе одвијају се са свешћу о различитим начинима на које особе са инвалидитетом остварују своје потребе.

Ако желите да сазнате више: свака особа са инвалидитетом има право да оствари своје гласачко право, а јединица локалне самоуправе дужна је да јој то омогући, примера ради, прилагођавајући улаз на бирачко место или на неки други начин. Недостатак материјалних средстава или недостатак људских ресурса никако не може бити разлог да се свим лицима, без обзира на њихово лично својство, не омогући остваривање било ког њиховог права.

19) ЗАБРАЊЕНА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ СТАРОСНОГ ДОБА

Наша јединица локалне самоуправе посвећена је активностима које обезбеђују достојанствене услове живота, без дискриминације, за сва старија лица. Са посебном пажњом креирамо процедуре које омогућавају једнак приступ услугама које пружамо, развијамо услуге које омогућавају лакшу доступност остваривања права или на закону заснованих интереса свих старијих лица.

Сви пружаоци услуга посебну пажњу поклањају специфичностима које носи свако старосно доба у интерној и екстерној пословној комуникацији.

Свесни талената и вештина које поседују лица са искуством, као и свесни важности стицања вештина од стране младих професионалаца, гајимо политику отворености и транспарентности приликом запошљавања, без дискриминације на основу старосног доба.

Наша јединица локалне самоуправе посвећена је и раду са младима, кроз организовање различитих активности које за циљ имају помоћ у професионалном оријетнисању и одабиру послова. У процесу запошљавања, у складу са законом, доносе се посебне мере које олакшавају запослење млађим категоријама, као и старијим категоријама незапослених лица.

АКО ВАМ ЈЕ ПОТРЕБНА ПОМОЋ:

У случају да трпите дискриминацију било где и од било кога, можете се обратити суду. Такође, на располагању вам је и могућност покретања поступка пред Повереником за заштиту равноправности, независним државним органом који се бори против свих облика дискриминације. Поверенику подносите притужбу у којој описујете догађај за који сматрате да је дискриминација. Морате потписати притужбу, и доставити све расположиве доказе, лично, поштом, мејлом, на записник у просторијама Повереника. Поступак пред Повереником је бесплатан. Након спроведеног поступка конкретног случаја-притужбе, Повереник за заштиту равноправности доноси мишљење о пријављеном догађају – утврђује дискриминацију и даје препоруку за њено отклањање. Уколико дискриминације није било, даје такво мишљење, уз образложење.

www.ravnopravnost.gov.rs

[повереник@равноправност.гов.рс](mailto:poвереник@равноправност.гов.рс)

телефон: 011 243 80 20 * 011 243 64 64

У случају да трпите дискриминацију на послу, можете се обратити за помоћ и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, *Предлогом за покретање арбитражног поступка*. Предлог можете доставити лично, електронском или редовном поштом, факсом, преко контакта на сајту. Поступак се води само ако и друга страна прихвати Предлог.

[хттпс://www.pamprs.gov.rs/](http://www.pamprs.gov.rs)

кабинет@рампрс.гов.рс

телефон: 011 313 14 16

Заштитник грађана је независни државни орган који је задужен да штити и унапређује поштовање слобода и права грађана у области права детета, права припадника националних мањина, права особа са инвалидитетом, права лица лишених слобода и равноправности полова. Заштитник грађана контролише да ли органи државне управе, републички и јавни правобранилац, органи и организације који врше јавна овлашћења према грађанима поступају у складу са законом и другим прописима. Одређени број јединица локалне самоуправе има „локалног“ заштитника грађана –омбудсмана.

www.omбудсман.рс

заштитник@заштитник.рс

телефон: 011 20 68 100

-СВИ ИМАМО ПРАВО, ОДГОВОРНОСТ, ГЛАС, ПРАВО НА ПОМОЋ -

ЈА САМ РУКОВОДИЛАЦ, ШТА МОГУ?

1. Да примењујете Кодекс;
2. Донесете одлуку да Кодекс буде доступан свима – запосленима и другим радно ангажованим лицима, странкама, партнерима и свим трећим лицима;
3. Донесете одлуку да Кодекс буде доступан на интернет страници јединице локалне самоуправе, и доступан свим категоријама становништва у електронској и папирној форми;
4. Одредите лице задужено за праћење коришћења Кодекса, периодично преиспитивање садржине Кодекса ради евентуалног иновирања;
5. Одредите лице задужено за примање примедба, сугестија, критика у вези са применом Кодекса;
6. Одредите начине умрежавања пружалаца услуга ради олакшавања поступања у складу са Кодексом према корисницима услуга;
7. Идентификујете проблем и донесите решење у консултацији са надлежнима.
8. Организујете едукативне семинаре на тему људских права и недискриминације;
9. Организујете едукативне семинаре на тему људских права и недискриминације за трећа лица, партнере и кориснике услуга;
10. Будете посвећени флексибилности у раду и пружању услуга;
11. Сваког новозапосленог, или другог радно ангажованог упознајете са Кодексом;
12. Уздржавајте се од недоличног, противзаконитог и недостојанственог понашања према свима.

ЈА САМ ИЗВРШИЛАЦ ПОСЛОВА, ШТА МОГУ?

1. Да примењујете Кодекс;
2. Уколико уочите проблем, пријављујете надлежном лицу, руководиоцу или другом лицу, у складу са успостављеном мрежом комуникације, правилима и процедурама органа у којем радите;
3. Информишите странке и друга лица о Кодексу и његовој примени;
4. Информишите се у вези са проблемима који се могу решити применом Кодекса и о томе обавештавате колектив;
5. Уздржавајте се од недоличног, противзаконитог и недостојанственог понашања према свима;
6. Будите флексибилни у раду, у складу са границама које закон прописује, а Кодекс “очекује”;
7. Активно учествујете у едукативним семинарима на тему људских права и недискриминације.

ЈА САМ СТРАНКА, ШТА МОГУ?

1. Користите сва правна средства у циљу остварења свог права или на закону заснованог интереса;
2. Информишите се у јединици локалне самоуправе о Кодексу и упознајете се са његовом садржином, упознајте се са својим правима;
3. Постављајте питања надлежнима уколико имате недоумице у вези са Кодексом;

4. Активно учествујете у едукативним семинарима на тему људских права и недискриминације.

ПОЈМОВНИК РАВНОПРАВНОСТИ

ПОЛ представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

РОД означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

ОСЕТЉИВЕ ДРУШТВЕНЕ ГРУПЕ су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

СЕКСИЗАМ су поступци или ставови који дискриминишу људе само на основу њиховог пола;

ЕЈЦИЗАМ означава ниподаштавајући став према особама старијег животног доба;

СЕГРЕГАЦИЈА је сваки акт којим физичко или правно лице раздваја, без објективног и разумног оправдања, друга лица или групу лица на основу личног својства. Добровољно одвајање од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију.

РАСИЗАМ веровање да је једна раса боља и вреднија од друге, а на основу веровања да постоје урођене разлике међу расама. Дискриминација на основу расе назива се расна дискриминација;

ХОМОФОБИЈА је ирационални страх од хомосексуалности и одбојност према хомосексуалности и према лезбејкама, хомосексуалцима и бисексуалним људима на основу предрасуда и стереотипа;

СЕКСУАЛНА ОРИЈЕНТАЦИЈА је способност сваке особе за дубоку емотивну, афективну и сексуалну привлачност и интимне односе са особама различитог пола, истог пола или више различитих полова;

МАРГИНАЛИЗАЦИЈА је стављање појединца или групе у неповољнији положај у односу на положај већине, а самим тим излагање те групе или појединца већем ризику од сиромаштва, социјалне искључености, дискриминације, и насиља;

МИЗОГИНИЈА мржња или одбојност према женама и девојчицама;

ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ нису „особе са посебним потребама“. Сва лица која имају одређени инвалидитет, стање, имају исте потребе као и сви други. Оно што се може разликовати код свих нас, па и код особа са неким инвалидитетом, су начини на који остварујемо/испуњавамо наше потребе.;

ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

РОДНА АНАЛИЗА представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

РОДНА ПЕРСПЕКТИВА односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

УРОДЉАВАЊЕ средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе И то сагледавањем разлика између потреба мушкараца И жена у свим политикама, акцијама, ситуацијама;

РОДНА ЕВАЛУАЦИЈА када се евалуација примењује као метода родне равноправности, она интегрише питања родне равноправности у циљеве евалуације, али И у методологију, приступе И употребу евалуације.

НАСИЉЕ ПРЕМА ЖЕНАМА означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

НАСИЉЕ У ПОРОДИЦИ означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

УЗНЕМИРАВАЊЕ јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

ГРУПЕ У НЕПОВОЉНИЈЕМ ПОЛОЖАЈУ су оне групе_или појединци који су у већем ризику од сиромаштва, социјалне искључености, дискриминације и насиља у односу на већину;

ИНДЕКС РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ представља јединствени алат за мерење који синтетише сложеност родне равноправности као вишедимензионалног концепта у корисну и лако разумљиву меру;

РОДНО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ (РОБ) представља иновативни алат јавне политике којим се процењује утицај политика и буџета из родне перспективе и осигурава да они не продубљују родну неравноправност, већ доприносе равноправнијем друштву за жене и мушкарце. Представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

РОДНО ДИФЕРЕНЦИРАН ЈЕЗИК – сада знамо шта значи род. Али шта је родно диференциран језик? Диференцирање је изведеница из страног (енглеског) језика и значи разликовање. Значи у питању је прављење разлике у језику на основу рода. Када кажемо да употребљавамо родно диференциран језик, значи да уважавамо чињеницу да у нашем изражавању препознајемо мушки и женски род када о некоме говоримо, односно да мушки род јесте управо то – мушки род, а не неутралан род.

РОДНО ОСЕТЉИВ ЈЕЗИК – све чешће чујемо термине као што су „родно осетљив језик“ или „родно сензитиван језик“, што јесу синоними. Ова кованица настала је буквалним преводом из енглеског језика – гендер сенситиве лангуаге. Зашто смо осетљиви на нешто, или на некога? Зашто смо осетљиви на децу, на пример? Зато што осећамо да некоме треба помоћи да се осети боље. На тај начин треба размишљати и о употреби језика. Жене нису равноправне са мушкарцима у нашем друштву, и у друштвима генерално. Зашто се јавност толико буни када се користе термини „психолошкиња“, „тренерица“, „адвокатица“? Зашто жена не може, за почетак, у начину говора, добити признање да нешто може, да нешто вреди? Управо због тога што ми, као друштво, избегавањем употребе родно сензитивног језика негирамо способност жена да се баве различитим пословима, кочимо унапређење родне равноправности. Употребом родно сензитивног језика ћемо „признати“ да су жене једнако способне колико и мушкарци. Дакле, важна је последица употребе ових термина. Родно диференциран језик и родно осетљив језик су, такође, готово синоними. Но, то уопште није важно. Важно је схватити колико доброг можемо донети свакој појединки, а самим тим и друштву, разумевањем и прихватањем родно сензитивног изражавања.

Сви имају право на достојанствену радну и животну средину, слободну од дискриминације