

Архивски број: 08-531/12
Датум: 30-09-2026

Постапувајќи по претставка бр. 08-531/1 од 08.06.2026 година, поднесена од ----- од ---
-----, против -----, за заштита од дискриминација врз основа на етничка припадност,
пол и политичко уверување, во областа на работата и работните односи – пристап до
вработување, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, врз основа на
член 21 став 1 точка 14 и член 27 став 1 од Законот за спречување и заштита од
дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020), го
донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на етничка припадност и
пол, во областа на работата и работните односи – пристап до вработување, извршена од
----- кон -----.

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на политичко уверување, во областа
на работата и работните односи – пристап до вработување, извршена од ----- кон ----
-----.

Образложение

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше поднесена претставка
од ----- од -----, кандидат по Јавен оглас бр. ----- на -----, за вработување на
три извршители на неопределено работно време за работното место „библиотекарски
помошник“, шифра КУЛ -----. Подносителот наведува дека со Одлуката за избор биле
избрани кандидатките -----, ----- и -----, додека тој, иако ги исполнувал условите
од јавниот оглас и успешно ја поминал постапката за селекција, не бил избран. Во
претставката подносителот наведува дека изборот на сите три лица од иста етничка
припадност и од женски пол, во услови кога се пополнуваат истовремено три идентични
работни места, го става во понеповолна положба како кандидат од друга етничка
припадност и од машки пол. Подносителот дополнително укажува дека конечната
одлука не содржи индивидуализирано и суштинско образложение од кое би можело да
се утврди зошто избраните кандидати биле оценети како подобри од останатите
кандидати, туку изборот се повикува на ранг-листата и на бодовите добиени во
постапката. Во однос на политичкото уверување, подносителот во дополнувањата на
претставката достави јавно достапни содржини од социјалните мрежи од кои
произлегува политичка активност и јавно декларирана поврзаност со политички
субјекти од владејачката коалиција на сопругот на прворангираната кандидатка -----
-. Поради тоа, тој смета дека истовремено е жртва и на политичка дискриминација.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24 став 7 од
Законот за спречување и заштита од дискриминација, достави Барање за произнесување
по претставката до -----.

----- во поднесокот за произнесување наведува дека постапката за вработување била спроведена во согласност со Законот за културата, Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор и релевантните подзаконски акти. ----- наведува дека во административната селекција сите осум кандидати ги исполнувале условите од јавниот оглас и биле вклучени во понатамошната постапка. Селекцијата се состоела од административна селекција и интервју, при што на сите кандидати им биле поставени исти категории прашања – општи прашања, прашања од општи компетенции и прашања од посебни компетенции. Според доставената ранг-листа, кандидатките -----, ----- и ----- освоиле 90, 89 и 88 бодови, додека ----- освоил 86 бодови. Институцијата наведува дека, бидејќи огласот предвидувал три извршители, биле предложени и избрани тројцата најдобро рангирани кандидати согласно освоените бодови. Во однос на етничката припадност, институцијата наведува дека од кандидатите во пријавата не било побарано да се изјаснат за својата етничка припадност и дека таа не била критериум за оценување. Во однос на полот, институцијата наведува дека ниту полот бил критериум за оценување и дека сите кандидати биле оценувани според покажаното знаење и компетенции. Во однос на политичкото уверување, институцијата ги оценува наводите како паушални и непоткрепени со факти и докази.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација заради целосно утврдување на фактичката состојба, дополнително побара податоци за бројот, етничката и половата структура на вработените во -----, по сектори, организациски единици и одделенија.

Од доставените податоци произлегува дека во установата има вкупно 34 вработени, од кои 26 се Албанци, 4 Македонци, 2 Турци и 2 Роми. Во однос на половата структура, 15 се мажи, а 19 жени. Особено релевантен за конкретниот предмет е податокот за Секторот -----, во кој се наоѓа работното место за кое конкурирал подносителот. Во овој сектор има 15 вработени и сите 15 се од албанска етничка припадност. Уште произразена е состојбата во Одделението за -----, односно токму организациската единица во која се пополнувале трите работни места „-----“. Во ова одделение има 11 вработени, сите 11 од албанска етничка припадност, од кои 10 се жени и само 1 е маж.

Комисијата, врз основа на претставката и нејзините дополнувања, Одлуката за избор, Јавниот оглас бр. -----, записниците од административната селекција и интервјуто, листата на предлог-кандидати, произнесувањето на -----, податоците доставени од Народниот правобранител и дополнително прибавените податоци за етничката и половата структура на вработените, ја утврди следната фактичка состојба:

-----, согласно Годишниот план за вработување за 2026 година и известувањето/согласноста од Министерството за финансии бр. ----- година, имала обезбедени финансиски средства за вработување на пет лица на неопределено време. Врз таа основа, со одлука бр. ----- година бил објавен Јавен оглас бр. -----, објавен на ----- година во дневните весници „Нова Македонија“, „Слободен печат“ и „Лајм“.

Со Јавниот оглас биле предвидени три извршители на работното место „-----“, шифра КУЛ -----, во Одделението ----- при Секторот -----, како и уште две работни места од помошно-технички карактер. За спроведување на постапката за вработување била формирана комисија со решение бр----- година.

Од Записникот за административна селекција бр. ----- година произлегува дека за предметното работно место биле разгледани пријавите на кандидатите и дека осум кандидати ги исполнувале условите од јавниот оглас, поради што биле вклучени во понатамошната постапка за селекција.

Втората фаза на селекцијата била спроведена преку интервју на ----- година, за што бил составен записник бр. ----- . Од документацијата произлегува дека на кандидатите им биле поставувани прашања од три категории: општи прашања, прашања од општи компетенции и прашања од посебни компетенции, а бодовите ги определувала комисијата за селекција.

По спроведеното интервју била изготвена Листа на предлог-кандидати бр. ----- од ----- година. Според оваа листа, ----- освоила 90 бодови, ----- 89 бодови, ----- 88 бодови, а ----- 86 бодови. Со оглед дека се пополнувале три работни места, подносителот бил четврторангиран, со само два бода помалку од третата избрана кандидатка.

Врз основа на листата на предлог-кандидати, директорот на ----- донел Одлука за избор, заведена под бр. ----- од ----- година, со која за трите работни места биле избрани -----, ----- и ----- . Во образложението на одлуката се наведуваат актите и фазите на постапката и се упатува на ранг-листата, но не е дадено индивидуализирано образложение на квалитетот на одговорите и причините за конкретната разлика во бодовите меѓу кандидатите.

Подносителот, согласно правната поука, во законскиот рок поднел жалба до Управниот одбор на -----, во која ги оспорил правилноста на постапката, применетите критериуми, образложението на изборот и почитувањето на начелата на еднаков пристап, стручност, компетентност и правична застапеност. Потоа до Комисијата доставил и дополнувања на претставката, вклучително и материјали за политичка поврзаност на сопругот на една од избраните кандидатки.

Во произнесувањето доставено до Комисијата, ----- навела дека постапката била спроведена согласно важечките прописи, дека сите осум кандидати имале еднаков пристап, дека етничката припадност и полот не биле формални критериуми за оценување, како и дека конечниот избор бил извршен според освоените бодови. Установата посебно истакнала дека избраните кандидатки освоиле 90, 89 и 88 бодови, а подносителот 86 бодови, и дека токму поради тоа биле предложени првите три кандидати.

Комисијата, со цел да не ја заснова оценката само на исходот од една постапка, дополнително прибавила податоци за вкупната, секторската и одделенската етничка и полова структура на вработените. Од доставените податоци се утврдува дека ----- има 34 вработени: 26 Албанци, 4 Македонци, 2 Турци и 2 Роми; 15 мажи и 19 жени. Од особено значење за предметот е структурата токму во организациската единица во која се пополнувале работните места. Во Секторот ----- има 15 вработени и сите 15 се од албанска етничка припадност. Во Одделението ----- има 11 вработени, сите 11 од албанска етничка припадност, од кои 10 се жени и само 1 е маж. Со спорниот избор во истото одделение биле избрани уште три жени од истата етничка припадност.

Комисијата го имаше предвид и известувањето на Народниот правобранител, од кое произлегува дека и пред таа институција била поднесена претставка од ----- и дека, по прибавени информации од -----, Народниот правобранител не утврдил основ за повреда на правата и го затворил предметот. Истовремено, Народниот правобранител на Комисијата ѝ доставил податоци за етничката, половата и образовната структура на вработените во установата за 2025 година.

Од вака утврдената фактичка состојба неспорно произлегува дека подносителот ги исполнувал условите од огласот, ги поминал сите фази на селекцијата, бил четвртотрангиран со 86 бодови и останал неизбран со минимална разлика од два бода, додека сите три избрани лица биле жени од иста етничка припадност, во организациска единица во која веќе постоела изразена етничка и полова хомогеност.

Согласно член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, директна дискриминација постои кога едно лице или група се третира, биле третирани или би биле третирани понеповолно од друго лице или група во споредлива ситуација врз една или повеќе дискриминаторски основи. Забраната на дискриминација се применува и во областа на работата и работните односи, вклучително и во условите и пристапот до вработување.

Согласно член 37 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, кога подносителот ќе изнесе факти од кои може да се претпостави дека е извршена дискриминација, товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката. За активирање на ова правило не е потребно подносителот целосно да ја докаже дискриминацијата, туку да презентира доволно поврзани и конзистентни индиции што создаваат основана претпоставка за причинска врска меѓу неповолниот третман и заштитената основа.

Откако подносителот изнесе факти и околности од кои може да се претпостави постоење на дискриминација, товарот на докажување преминува на ----- . Во своето произнесување установата не понуди доволно конкретни, индивидуализирани и проверливи докази со кои би покажала дека разликата во бодовите меѓу подносителот и избраните кандидатки произлегува исклучиво од објективно различно покажани знаења и компетенции. Самото наведување дека на сите кандидати им биле поставени исти категории прашања и дека конечната ранг-листа е формирана според освоените бодови, без образложение за конкретниот начин на вреднување на одговорите и причините за разликата во бодовите, не е доволно за соборување на законската претпоставка за дискриминација. Оттука, Комисијата утврдува дека ----- не го соборила товарот на докажување согласно член 37 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Имајќи го предвид наведеното, како и структурните податоци за етничката и половата застапеност во конкретното одделение, Комисијата утврди дека ----- бил ставен во понеповолна положба, односно повеќе меѓусебно поврзани индиции. Прво, истовремено се пополнувале три идентични работни места, а за сите три биле избрани кандидатки од иста етничка припадност и од ист пол. Второ, подносителот бил непосредно следен на ранг-листата и освоил 86 бодови, наспроти 88 бодови на третата избрана кандидатка, односно разликата изнесува само два бода. Трето, клучниот дел од бодирањето бил

спроведен преку **интервју**, односно метод на оценување кој, и кога формално се поставуваат исти категории прашања, содржи елемент на индивидуална проценка од страна на членовите на комисијата. **Самото постоење на бројчано изразени бодови затоа не е доволно, само по себе, да докаже дека процесот бил целосно неутрален и ослободен од влијанието на заштитените карактеристики.** Четврто, дополнително прибраните податоци покажуваат **изразена и долготрајна етничка хомогеност токму во организациската единица во која се вршел изборот.** Во Секторот ----- сите 15 вработени се од една етничка припадност, додека во Одделението ----- сите 11 вработени се од истата етничка припадност. Петто, во Одделението ----- постои и **исклучително изразена полова нерамнотежа, односно од 11 вработени, 10 се жени и само еден е маж.** И покрај таквата постојна структура, при пополнување на три нови места повторно биле избрани **исклучиво жени.** Комисијата нагласува дека статистичката **нерамнотежа, сама за себе, автоматски не докажува дискриминација во секоја поединечна постапка.** Меѓутоа, кога таа се однесува токму на организациската единица во која се врши спорниот избор, кога е **исклучително изразена и кога исходот на новата постапка дополнително ја репродуцира истата етничка и полова структура, таквата состојба претставува релевантна и сериозна индиција за дискриминација.**

Оттука, Комисијата оценува дека подносителот го достигнал **законскиот праг на веројатност** и дека товарот на докажување преминал на ----- . Имајќи го предвид товарот на докажување, не е доволно институцијата само да наведе дека етничката припадност и полот „не биле формални критериуми“ во постапката. **Забраната на дискриминација не се однесува само на случаи во кои заштитената основа е експлицитно наведена како критериум.** Дискриминацијата може да се манифестира и преку навидум неутрална постапка во која формалните критериуми се еднакви, но нивната примена и конечниот резултат покажуваат **селективен образец на постапување.** Фактот што Комисијата за избор формално не прибирала податоци за етничката припадност не е доволен за заклучок дека таа не можела да биде позната или перципирана. Во локална и мултиетничка средина како -----, етничката припадност на кандидатите може да биде позната или перципирана преку повеќе околности, меѓу кои името и презимето, јазикот, непосредното познавање на кандидатите и локалниот општествен контекст. Исто така, полот на кандидатите бил непосредно видлив и неспорно познат на членовите на Комисијата во фазата на интервју.

Откако е воспоставена претпоставка за дискриминација, обврска на установата била да покаже, со **конкретни, објективни и проверливи докази,** дека разликите во бодовите се исклучиво последица на различно покажани знаења и компетенции.

Меѓутоа, произнесувањето во суштина се сведува на констатацијата дека биле поставувани исти категории прашања и дека кандидатите добиле определен број бодови. Не е дадена **суштинска индивидуализирана анализа на одговорите на кандидатите,** не е објаснето по кои конкретни елементи од одговорите на подносителот му биле доделени помалку бодови, ниту зошто неговите одговори биле вреднувани за два, три или четири бода пониско од одговорите на избраните кандидати.

Во услови на исклучително мала бодовна разлика и истовремено постоење на јасно утврден институционален образец на етничка и полова хомогеност, самото повикување на конечниот број бодови не е доволно за соборување на претпоставката за дискриминација.

Комисијата особено го цени фактот дека резултатот од спорната постапка не ја намалил постојната нерамнотежа, туку напротив, ја репродуцирал и зајакнал постојната состојба во која целото Одделение ----- е етнички еднородно, а речиси целосно е еднородно и по пол. Поради тоа, Комисијата оценува дека формалното постоење на ранг-листа не може автоматски да се изедначи со доказ за недискриминаторско постапување. Правото на работодавачот да спроведува интервју и да ги оценува кандидатите мора да се врши транспарентно, проверливо и на начин што не создава или одржува дискриминаторски образец во пристапот до јавните работни места.

При оценката на предметот Комисијата го имаше предвид и известувањето на Народниот правобранител дека по постапувањето по претставка на истиот подносител не утврдил основ за повреда на неговите права. Сепак, оваа околност не ја ограничува самостојната законска надлежност на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација да испитува дали конкретното постапување претставува дискриминација согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација. Народниот правобранител и Комисијата имаат различни законски надлежности и применуваат различни правни тестови, а особено е значајно што Комисијата во својата постапка дополнително прибави детални податоци за етничката и половата распределба на вработените по сектори и организациски единици, кои се непосредно релевантни за оценката на постоење дискриминација: *Пол, родова еднаквост, помалку застапениот пол и начелото на соодветна и правична застапеност. Комисијата дополнително нагласува дека рангирањето на кандидатите според освоени бодови не може да се толкува изолирано од начелата на еднаквост, еднакви можности, недискриминација и соодветна и правична застапеност што важат во јавниот сектор.*

Имено, целта на постапката за селекција не е само формално да се утврди нумерички редослед на кандидатите, туку изборот да биде извршен во транспарентна, објективна, фер и недискриминаторска постапка, во која критериумите и начинот на нивното вреднување се однапред познати и проверливи.

Во однос на основата пол, Комисијата освен Законот за спречување и заштита од дискриминација, го имаше предвид и Законот за еднакви можности на жените и мажите. Овој закон се применува во јавниот сектор и ја воспоставува обврската за обезбедување еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите, вклучително и во областа на работните односи и вработувањето. *Принципот на еднакви можности не се исцрпува со формално еднакво постапување, туку опфаќа и обврска да не се создаваат, одржуваат или продлабочуваат фактички нееднаквости меѓу жените и мажите.*

Во таа смисла, полот е конкретната заштитена лична карактеристика врз основа на која Комисијата ја оценува евентуалната дискриминација, додека родовата еднаквост претставува поширока нормативна цел што бара еднакви можности, еднаков третман и

отстранување на структурните нерамнотежи кои во практиката можат да доведат до неповолна положба на лицата од еден пол. Оттука, изразената полова структура на конкретното одделение е релевантна за оценката дали постапката фактички ја репродуцирала постојната нееднаквост.

Законот за еднакви можности на жените и мажите предвидува и посебни, односно позитивни мерки. Кога постои нееднакво учество, позитивна мерка може да овозможи приоритет на лице од помалку застапениот пол при еднакви услови, до постигнување еднаква застапеност или целта заради која мерката е воведена. Таквата мерка, меѓутоа, не смее да се применува *ad hoc* во конкретна постапка, туку мора да има законска основа, легитимна цел и однапред утврдени, јасни, објективни, транспарентни и пропорционални критериуми.

Во конкретниот предмет, прибраните податоци покажуваат дека во Одделението за библиотечна дејност, каде што се пополнувале работните места, од 11 вработени 10 се жени и само еден е маж. Со спорната постапка повторно биле избрани три жени. Овој податок сам по себе не налага автоматски избор на машки кандидат, но претставува значаен структурен индикатор кој, во комбинација со минималната бодовна разлика и недоволно проверливото образложение на интервјуто, ја засилува претпоставката дека полот можел да има влијание врз конечниот исход.

Ранг-листата не претставува сама по себе доказ дека конечниот избор е недискриминаторски, особено кога разликите меѓу кандидатите се минимални, а бодовите во значителен дел произлегуваат од интервју и индивидуална проценка на членовите на Комисијата. Во конкретниот предмет, разликата меѓу третата избрана кандидатка и подносителот изнесува само два бода – 88 наспроти 86 бодови.

Во однос на етничката припадност и начелото на соодветна и правична застапеност, Комисијата прави јасна разлика меѓу, од една страна, уставната обврска на јавните институции да го почитуваат начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници и, од друга страна, користењето на етничката припадност како индивидуален услов или критериум за избор во конкретен јавен оглас.

Начелото на соодветна и правична застапеност останува темелна вредност на уставниот поредок и е релевантно за кадровското планирање, институционалните политики и следењето на структурата на вработените. Меѓутоа, по Одлуката на Уставниот суд У.бр.90/2024, укинати се законски и подзаконски одредби со кои припадноста на заедница се барала или користела во пријавувањето и операционализирањето на вработувањата во јавниот сектор. Поради тоа, од начелото на правична застапеност не може да се изведе обврска работодавачот во конкретниот избор да бара од кандидатот да ја наведе етничката припадност, ниту да ја користи како автоматски, елиминациски или одлучувачки критериум за вработување. Оттука, во овој предмет етничката структура на установата и на конкретното одделение не се цени како основ за задолжително давање предност на кандидат од определена заедница, туку како структурен и контекстуален доказ при примената на правилото за товарот на докажување. Фактот дека во Секторот ----- сите 15 вработени, а во Одделението ----- сите 11 вработени, се од иста етничка припадност, а со новиот избор повторно се избрани три лица од истата етничка припадност, е релевантна индиција која

институцијата мора да ја објасни со конкретни, објективни и проверливи докази дека изборот бил исклучиво резултат на стручност и компетентност. Со други зборови, институцијата има обврска да го почитува уставното начело на соодветна и правична застапеност на системско и планско ниво и истовремено да гарантира еднаков пристап до секое работно место под еднакви услови. Во индивидуалната постапка таа не смее да дискриминира по етничка припадност, ниту етничката припадност да ја претвори во услов за вработување; но кога постојат сериозни статистички и структурни индиции за етничка хомогеност, должна е да покаже дека конкретната одлука е донесена врз основа на неутрални, мерливи и проверливи критериуми. Комисијата затоа оценува дека повикувањето единствено на редоследот од ранг-листата не е доволно за соборување на претпоставката за дискриминација. Институцијата требало да покаже не само дека кандидатките имале два, три или четири бода повеќе, туку и дека таквата разлика е резултат на објективно мерливи и проверливи разлики во нивните компетенции, а не на субјективност во интервјуто, особено имајќи го предвид крајниот резултат на постапката и постојната структура на вработените. И покрај формално еднаквата постапка и минималната разлика во бодовите помеѓу подносителот и избраните кандидати, изборот резултирал со вработување на три кандидатки од иста етничка припадност во организациска единица во која веќе постои исклучително изразена етничка и полова хомогеност, при што институцијата не доставила доволно конкретни, објективни и проверливи докази со кои би ја соборила претпоставката дека етничката припадност и полот имале влијание врз конечниот исход на изборот.

Во однос на политичкото уверување, Комисијата ги разгледа и дополнително доставените докази од социјалните мрежи од кои произлегува политичка активност на сопругот на една од избраните кандидатки и негова јавна поврзаност со политички субјекти од владејачката коалиција. Оваа околност може да претставува индиција за дополнително испитување на транспарентноста и непристрасноста на изборот, но во конкретниот предмет не се доставени докази од кои би се утврдила непосредна или посредна врска меѓу политичката активност на третото лице и постапувањето на членовите на Комисијата за избор или директорот. Освен тоа, не е утврдено дека подносителот бил политички идентификуван или перципиран на определен начин, ниту дека политичкото уверување или политичката поврзаност претставувале причина за неговото понеповолно третирање. Поради тоа, во овој дел не е исполнет потребниот доказан праг за утврдување дискриминација врз основа на политичко уверување.

Имајќи го предвид наведеното, оценувајќи ги сите околности во нивната меѓусебна поврзаност, а не изолирано, Комисијата утврди дека подносителот направил веројатно постоење на директна дискриминација врз основа на етничка припадност и пол, додека ----- не понудила доволно детални, конкретни и проверливи докази со кои би покажала дека различниот третман бил исклучиво последица на објективно и неутрално оценување. Ваквата комбинација на индивидуални и структурни индикатори создава основана претпоставка дека етничката припадност и полот влијаеле врз конечниот исход на постапката. Установата не ја собори оваа претпоставка со степенот

на докажување што го бара член 37 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Оттука, Комисијата утврдува дека ----- бил ставен во понеповолна положба во пристапот до вработување врз основа на неговата етничка припадност и пол и дека во конкретниот случај е сторена директна дискриминација.

Поради наведеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на ова Мислење.

Согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по утврдената дискриминација, со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- да ја поништи постапката за избор на три извршители за работното место „-----“ по Јавен оглас бр----- и, во рок од 30 дена од приемот на ова Мислење, да објави нов јавен оглас и да спроведе нова постапка за избор, во согласност со начелата на еднаков третман, недискриминација, стручност, компетентност, транспарентност и проверливост на оценувањето.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- во новата постапка да ги земе предвид обврските од Законот за еднакви можности на жените и мажите и Законот за спречување и заштита од дискриминација. Доколку установата применува позитивна мерка во корист на помалку застапениот пол, истата да биде законски заснована, однапред утврдена, транспарентна и пропорционална и да се применува само при еднакви услови, без автоматско давање предност единствено врз основа на полот.

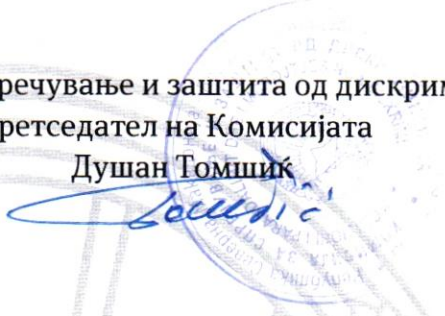
СЕ ПРЕПОРАЧУВА -----, при идни постапки за вработување, да воспостави и применува однапред утврдени, јасни, мерливи и проверливи критериуми за оценување на кандидатите во фазата на интервју, со писмено евидентирање на одговорите на кандидатите, поединечните бодови по прашање, критериумите според кои се доделени бодовите и кратко индивидуализирано образложение за оценувањето, со цел да се обезбеди објективно, транспарентно и недискриминаторско одлучување и вработување.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- при кадровското планирање и спроведувањето на идните вработувања да ја следи половата и етничката структура на вработените и да презема законски дозволени системски мерки за унапредување на еднаквите можности и соодветната и правична застапеност. При конкретни јавни огласи, етничката припадност да не се бара ниту да се користи како индивидуален, елиминациски или автоматски критериум за избор, согласно уставните гаранции за еднаков пристап до работно место и Одлуката на Уставниот суд У.бр.90/2024.

За постапувањето по препораките, ----- да ја извести Комисијата и да достави докази за преземените дејствија во рок од 30 дена од приемот на ова Мислење.

Доколку одговорното лице не постапи согласно дадената препорака, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности од член 27 став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Комисија за спречување и заштита од дискриминација
Претседател на Комисијата
Душан Томшиќ



Доставено до:

- _____
- _____

