



Sufinansira
Evropska Unija

Sufinansira
Švedska



Sweden
Sverige

Vodič za implementaciju principa rodne ravnopravnosti na radnom mestu



Za izdavača:

Daniilo Ćurčić

Autor:

Dr Vida Vilić

Lektura:

Milena Jakovljević

Dizajn i prelom:

Monika Lang

Beograd, 2023. godina

www.a11initiative.org

office@a11initiative.org

ISBN 978-86-82598-02-2

Ovaj Vodič je deo projekta „Podrška rodnoj ravnopravnosti i podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti u Srbiji tokom procesa pristupanja EU“, koji sprovodi A11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava uz podršku Reactor – Research in Action i njihovih partnera kroz projekat - Furthering Gender Equality through the EU Accession Process. Ovaj Vodič je proizveden uz finansijsku podršku Evropske Unije i sufinansiran od Švedske. Stavovi u Vodiču su isključiva odgovornost autorke i A 11 – Inicijative za ekonomska i socijalna prava, i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Švedske.

Sadržaj

2

Uvodna izlaganja

6

Pojam i osnovni principi rodne ravnopravnosti i nediskriminacije

12

Ostali značajni pojmovi za razumevanje i implementaciju rodne ravnopravnosti

22

Obaveze organa javne vlasti i poslodavaca prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti

36

Primeri dobre prakse za implementaciju rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i na radu

44

Zaključak i predlozi

50

Prekršaji za neispunjenje obaveza predviđenih Zakonom o rodnoj ravnopravnosti

70

Literatura

Uvodna izlaganja

Rodna ravnopravnost predstavlja preduslov za sveobuhvatni, demokratski i održivi razvoj svakog društva i integrisanje rodne ravnopravnosti u tokove ekonomske i socijalne politike. Prema važećim međunarodnim dokumentima, unapređenje položaja žena i postizanje rodne ravnopravnosti se smatra pitanjem ljudskih prava i jednim od ključnih preduslova za uspostavljanje demokratije, socijalnog mira i pravde, ekonomskog prosperiteta, održivog društvenog razvoja i unapređenje društvenih odnosa. To znači da rodna ravnopravnost podrazumeva, pored ostalog, povećanje učešća žena u procesima odlučivanja, postavljanje rodne ravnopravnosti u centar donošenja odluka i srednjoročnih planova, budžeta, institucionalnih struktura i postupaka, poboljšanje odnosa prema zaposlenim ženama i ženama na tržištu rada, kao i ekonomsko osnaživanje žena.

U cilju postizanja rodne ravnopravnosti u Srbiji je učinjen značajan napredak u svim oblastima društvenog života na nivou zakonodavstva, sa fokusom na ratifikovanje međunarodnih ugovora, usaglašavanje nacionalnog zakonodavstva sa međunarodnim standardima, usvajanje i implementaciju antidiskriminacionih zakona i zakona o rodnoj ravnopravnosti. To znači da u Srbiji postoji celovit i koherentan sistem pravne zaštite od diskriminacije u skladu sa međunarodnim standardima i iskustvima u uporednom pravu. Ipak, potrebno je uložiti dodatne napore radi postizanja suštinske ravnopravnosti u smislu implementacije postojećih zakonskih rešenja u praksi.

Vodič za implementaciju principa rodne ravnopravnosti na radnom mestu namenjen je prvenstveno onima koji su neposredno angažovani na primeni Zakona o radu¹, Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu², Zakona o zabrani diskriminacije³, Zakona o rodnoj ravnopravnosti⁴ i ostalih antidiskriminacionih zakona, a to su pre svega poslodavci i organi javne vlasti. Vodič bi trebalo da pomogne poslodavcima da u svom poslovanju promovišu, podstiču i primenjuju principe rodne ravnopravnosti, jednakih mogućnosti i nediskriminacije prilikom zapošljavanja na radu. Vodič je takođe namenjen i zaposlenima, sindikatima, udruženjima, nevladinim organizacijama, lokalnim inicijativama ili drugim aktivističkim grupama, svima koji se bave rodnom ravnopravnošću, radnim pravom i zaštitom

¹ Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, odluka US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje)

² Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Sl. glasnik RS”, broj 36/10)

³ Zakon o zabrani diskriminacije („Sl. glasnik RS”, br. 22/09, 52/21)

⁴ Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Sl. glasnik RS”, br. 52/2021)

ljudskih prava. Radne organizacije i kolektivi imaju svoja pravila ponašanja koja su uslovljena, pored ostalog, poslom koji se u njima obavlja, zakonskim normama, internim procedurama, uslovima rada, radnim vremenom i specifičnom radnom kulturom. Stoga je neophodno da usvoje i promovišu načela nediskriminacije, uključujući i rodnu nediskriminaciju, ali i da unaprede i prošire sopstvene vidike i shvatanja. S obzirom na to da se principi rodne ravnopravnosti na radnom mestu najpotpunije sagledavaju kroz odredbe Zakona o rodnoj ravnopravnosti, cilj izrade Vodiča jeste njegova lakša primena u praksi.

Donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova⁵ u pravnom sistemu Republike Srbije prvi put je posebnim zakonom regulisana ravnopravnost polova kao jedno od osnovnih ljudskih prava i osnovnih vrednosti demokratskog društva i prvi put je propisana zabrana diskriminacije zasnovane na polu i rodu. Ovaj zakon prestao je da važi donošenjem Zakona o rodnoj ravnopravnosti Republike Srbije (u daljem tekstu ZRR) koji je donet 24. maja 2021. godine, a stupio na snagu 1. juna 2021. godine. Većina odredaba ZRR koje se smatraju prekršajima primenjuju se od 1. juna 2021. godine, dok se pojedine odredbe Zakona koje regulišu statističko prikupljanje podataka o neplaćenom kućnom radu, obezbeđivanje podrške žrtvama nasilja putem formiranja SOS telefona za žene i devojke, finansiranje specijalizovanih usluga i dostavljanje statističkih izveštaja republičkom organu nadležnom za poslove statistike primenjuju tek od 1. januara 2024. godine.

ZRR pripada grupi antidiskriminatornih zakona, zajedno sa Zakonom o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina⁶, Zakonom o zabrani diskriminacije⁷ i Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom⁸. Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o zabrani diskriminacije doneti su radi usklađivanja zakonodavstva Republike Srbije sa relevantnim propisima Evropske unije, potvrđenim međunarodnim ugovorima, opšteprihvaćenim standardima i odredbama relevantnih direktiva Evropske unije, a sadrže odredbe koje se, između ostalog, odnose na radnu sredinu.

ZRR se uređuju pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne

⁵ Zakon o ravnopravnosti polova („Sl. glasnik RS”, br. 104/09)

⁶ Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina („Sl. list SRJ”, br. 11/2002, „Sl. list SCG”, br. 1/2003 – Ustavna povelja i „Sl. glasnik RS”, br. 72/2009 – dr. zakon, 97/2013 – odluka US i 47/2018)

⁷ Zakon o zabrani diskriminacije („Sl. glasnik RS”, br. 22/2009 i 51/2021)

⁸ Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom („Sl. glasnik RS”, br. 33/2006 i 13/2016)

ravnopravnosti i način izveštavanja o njihovoj realizaciji, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (čl. 1 ZRR).

Cilj primene mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jeste stvaranje jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u svim oblastima života i rada.

Zakon uređuje i mere za suzbijanje i sprečavanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja prema ženama i nasilja u porodici, kao i obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju. Za normativno regulisanje rodne ravnopravnosti u pravnom sistemu Republike Srbije postoje supsidijarni zakoni i podzakonski opšti pravni akti koji se primenjuju uz ZRR za pojedine oblasti društvenog života. Materija ZRR je grupisana u jedanaest celina. Pored uvodnih odredbi, u tekstu Zakona sadržani su:

- politika jednakih mogućnosti i mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;
- planski akti u oblasti rodne ravnopravnosti i izveštavanje o realizaciji pravnih akata;
- organi javne vlasti i posebne mere;
- oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere;
- sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja;
- institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti;
- evidentiranje i izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti;
- kaznene odredbe;
- nadzor nad primenom zakona;
- prelazne i završne odredbe.

Pored uvodnih izlaganja i zaključka i predloga, Vodič sadrži pet delova. U prvom delu objašnjen je pojam rodne ravnopravnosti i nediskriminacije na osnovu odredbi Zakona o rodnoj ravnopravnosti i ostalih antidiskriminatornih propisa. U drugom delu objašnjeni su značajni pojmovi za razumevanje i implementaciju rodne ravnopravnosti. Treći deo posvećen je obavezama organa javne vlasti i poslodavaca po oblastima navedenim u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, u četvrtom delu su navedeni prekršaji za neispunjenje obaveza predviđenih zakonom, dok peti deo sadrži primere dobre prakse i predloge za implementaciju principa rodne ravnopravnosti u radnoj sredini.

Pojam i osnovni principi rodne ravnopravnosti i nediskriminacije

Jednakost na radu i nediskriminacija predstavljaju osnovna radna prava koja su od suštinske važnosti za ostvarivanje socijalne pravde i uspešan i održivi privredni razvoj. Istraživanja u kojima je ispitivan položaj žena u sferi ekonomije, na tržištu rada, na radu i u vezi sa radom i zapošljavanjem pokazala su da su žene i dalje u neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce i da su diskriminisane na tržištu rada najviše u pogledu zarade, prilikom zapošljavanja (ispitivanje o privatnom životu prilikom razgovora za posao), na radu (žene provode više vremena od muškaraca radeći neplaćene poslove), kao i u sferi biznisa (manji udeo preduzetnica). U domenu rada, posmatrano prema indeksu rodne ravnopravnosti, Srbija zaostaje za svim državama članicama EU, zbog čega je potrebno preduzeti hitne mere i intervencije u politici rada i zapošljavanja, koje bi doprinele poboljšanju položaja žena i smanjenju rodni razlika u ovoj oblasti. Sve preduzete mere bi trebalo da budu usmerene ne samo na povećanje stope zaposlenosti žena, već i na smanjenje rodne segregacije na tržištu rada i unapređenje usklađivanja privatnog i profesionalnog života žena. Sasvim je jasno da se poboljšanjem ekonomskog položaja žena poboljšava i položaj žena u drugim oblastima društvenog života, smanjuje broj žena koje trpe nasilje u porodici i njihova viktimizacija.⁹

Prema tekstu Evropske povelje o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou¹⁰ „**rodna ravnopravnost pretpostavlja da u jednom društvu, zajednici ili organizaciji postoje jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodni identiteta da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i da imaju jednake mogućnosti da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka jedne zajednice.**”

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muška-

⁹ Čopić; S. (2016) Rodna ravnopravnost u Srbiji, stanje i perspektive, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Beograd, str. 11-13.

¹⁰ Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, dostupno na <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>

raca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama (čl. 3 ZRR).

Rodna ravnopravnost podrazumeva **pravo na jednakost** (jednako učešće, mogućnosti i pristup resursima) i **pravo na različitost** (različit tretman u određenim okolnostima, koji se u skladu sa Zakonom onda ne tretira kao diskriminacija).

Rodna ravnopravnost je težnja ka uspostavljanju društva bez diskriminacije na osnovu pola i roda, gde će žene i muškarci, kao i osobe drugačijih rodni identiteta, imati jednake preduslove za ostvarivanje svojih prava i potreba. Ona pretpostavlja, kao cilj, društvo u kojem svi ljudi imaju jednake mogućnosti da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i iste mogućnosti da uživaju sve koristi od napretka jedne zajednice.¹¹

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda (čl. 4 ZRR) predstavlja svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.¹²

Diskriminacija može da nastane u raznim aktivnostima povezanim sa radom, kao što su zapošljavanje, uslovi rada, zaštita na radu, plate, obuka, stručno usavršavanje i drugi segmenti radnog okruženja.

¹¹ Antonijević, Z. & Gavrić, S. (2021) Rodna ravnopravnost je važna za sve! Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka, str. 11, dostupno na https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Rodna-ravnopravnost-je-vaz%CC%8Cna-za-sve_FINAL_web.pdf

¹² Zakon o rodnoj ravnopravnosti u čl. 6 pol definiše kao „biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci“, a rod kao „društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i atribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola“.

U okviru definisanja diskriminacije razlikuje se neposredna i posredna diskriminacija.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Oblik diskriminacije je i **navođenje na diskriminaciju** koje postoji ako se lice ili grupa lica navodi na diskriminaciju davanjem uputstava kako da se preduzimaju diskriminatorni postupci ili navođenjem na diskriminaciju na drugi sličan način (čl. 6 st. 3 Zakona o zabrani diskriminacije). Teži oblici diskriminacije predviđeni su u Zakonu o zabrani diskriminacije (čl. 13) i među njima su navedeni ponovljena diskriminacija – diskriminacija izvršena više puta, kao i produžena diskriminacija, koja se čini u dužem vremenskom periodu prema istom licu ili grupi lica.

U ZRR se navodi **u kojim situacijama postoji diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda**: a) ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju; b) uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju, kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja; c) diskriminaci-

ja lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Takođe se navodi i koji se postupci **ne smatraju diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda**: a) mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu; b) posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda; c) posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Ovaj zakon (čl. 2 st. 1 tač. 1) definiše izraze „**diskriminacija**” i „**diskriminatorско postupanje**” koji označavaju **svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koje se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, polnim karakteristikama, nivou prihoda, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima.**

Zakonom o zabrani diskriminacije (čl. 16) predviđena je **zabrana diskriminacije u oblasti rada**, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uskraćivanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti. Diskriminacijom se ne smatra:

pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mera prema pojedinim kategorijama lica (žene, trudnice, porodilje, roditelji, maloletnici, osobe sa invaliditetom i dr.). Zaštita od diskriminacije se odnosi na: lica u radnom odnosu, lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru; lica na dopunskom radu; lica koja obavljaju javnu funkciju; pripadnike vojske; lica koja traže posao; studente, učenike na praksi; lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa; volontere i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu.

Kada je u pitanju diskriminacija prilikom zapošljavanja, treba pomenuti jedan od načina za njeno prevazilaženje koji predstavlja i **dobru praksu** za preduzeća, organizacije, institucije i tržište rada. To je **upravljanje raznolikošću pri zapošljavanju**.¹³ Upravljanje raznolikošću znači razumeti kako da mobilishemo razlike i sličnosti među ljudima tako da svi bez obzira na razlike imaju jednake mogućnosti u pogledu zapošljavanja i prava po osnovu rada. To se posebno odnosi na žene koje su na tržištu rada uskraćene u ostvarivanju prava po osnovu rada i nemaju jednake mogućnosti u svim segmentima zapošljavanja. Pored toga, žene su na radnom mestu više od muškaraca izložene seksualnom uznemiravanju i nasilju.

13 Velikonja, N. (2015) Dobre prakse upravljanja raznolikošću pri zapošljavanju – Evropska unija, Srbija i područje Zapadnog Balkana, Studentski kulturni centar, ŠKUC, dostupno na <http://labris.org.rs/sites/default/files/Dobre%20prakse%20upravljana.pdf>; Matković, A. i dr. (2011) Raznolikost u upravljanju ljudskim potencijalima – Priručnik za poslodavce, dostupno na <https://zaposlosi.hr/data/guide/03.pdf>

Ostali značajni pojmovi za razumevanje i implementaciju rodne ravnopravnosti

U okviru uvodnih odredbi ZZR u čl. 6 data su objašnjenja pojedinih termina i pojmova koji su upotrebljeni u zakonu. To su:

- **rod** označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i attribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;
- **osetljive društvene grupe** su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;
- **pol** predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;
- **jednake mogućnosti** podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodni ograničenja i rodne diskriminacije;
- **diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava** bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);
- **rodna perspektiva** odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika na osnovu pola i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javni politika, propisa, mera i aktivnosti;
- **rodna analiza** predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, na žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;

- **urodnjavanje** (engl. gender mainstreaming) predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse, kao i u unutrašnju logiku njihovog delovanja;
- **uravnotežena zastupljenost polova** postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;
- **rodno zasnovano nasilje** je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;
- **nasilje prema ženama** označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u privatnom životu;
- **nasilje u porodici** označava svako delo fizičkog, seksualnog, psihičkog, odnosno ekonomskog nasilja do kojeg dolazi u okviru porodice ili domaćinstva, odnosno između bivših ili sadašnjih supružnika ili partnera, nezavisno od toga da li izvršilac deli ili je delio isto boravište sa žrtvom;
- **uznemiravanje** jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;
- **podsticanje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda** je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, i na drugi sličan način;

- **seksualno, odnosno polno uznemiravanje** jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
- **seksualno, odnosno polno ucenjivanje** je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uce- ni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;
- **rodno osetljiv jezik** jeste jezik kojim se promoviše ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući pro- mene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;
- **organi javne vlasti** jesu državni organi, organi autonomne po- krajine i jedinice lokalne samouprave, kao i javna preduzeća, usta- nove, javne agencije i druge organizacije i lica kojima su zakonom poverena pojedina javna ovlašćenja, kao i pravno lice koje osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, auto- nomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;
- **poslodavac** je domaće ili strano pravno i fizičko lice u javnom i pri- vatnom sektoru koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, odnosno lice koje u državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave vrši prava i dužnosti poslo- davca u ime Republike Srbije, autonomne pokrajine, odnosno jedini- ce lokalne samouprave;
- **udruženje** jeste dobrovoljna i nevladina nedobitna organizacija za- snovana na slobodi udruživanja više fizičkih ili pravnih lica, osnovana radi praćenja, ostvarivanja i unapređenja određenog zajedničkog ili opšteg cilja i interesa, koji nisu zabranjeni Ustavom ili zakonom, upi- sana u registar nadležnog organa, u skladu sa zakonom;
- **socijalni partneri** su Vlada, nadležni organ autonomne pokra- jine, nadležni organ jedinice lokalne samouprave, reprezentativni sindikati, reprezentativna udruženja poslodavaca, poslodavci, izu-

zev subjekata koji se po drugom osnovu javljaju kao socijalni partneri, proizvođači i prodavci roba i pružaoci usluga, javna preduzeća i javne službe;

- **plata** predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;
- **neplaćeni kućni rad** predstavlja poslove za čije se obavljanje ne ostvaruje novčana naknada, a podrazumevaju vođenje domaćinstva, staranje i brigu o deci, o starijim i bolesnim članovima porodice, poslove na poljoprivrednom imanju, kao i druge slične neplaćene poslove;
- **rodni stereotipi** jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu;
- **tela za rodnu ravnopravnost** su povremena tela organa autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koja se obrazuju u cilju sprovođenja mera predviđenih ovim zakonom i dokumentima javnih politika radi unapređenja rodne ravnopravnosti.
- **rodno odgovorno budžetiranje** podrazumeva obavezu organa javne vlasti da vrše rodnu analizu budžeta i da prihode i rashode planiraju s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem i princip rodne ravnopravnosti u budžetskom postupku.

Za bolje razumevanje i implementaciju rodne ravnopravnosti treba takođe razjasniti šta je:

Politika jednakih mogućnosti

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva:

1. ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena;
2. uzimanje u obzir različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima;
3. preduzimanje mera kojima se obezbeđuje jednaka polazna tačka za ostvarivanje principa jednakih mogućnosti za lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa.

Politika jednakih mogućnosti može da se iskaže kroz osiguravanje jednakih mogućnosti svima prilikom zapošljavanja, plaćanja, uslova rada, obrazovanja i profesionalnog usavršavanja i razvoja karijere i onemogućavanje bilo kojeg vida diskriminacije; promovisanje nediskriminatorskog ponašanja prilikom zapošljavanja žena i muškaraca i razvijanje politika jednakih mogućnosti u radnoj sredini;¹⁴ ostvarivanje jednakog učešća žena i muškaraca u procesima odlučivanja, eliminisanje rodni stereotipa, uključivanje rodne perspektive u sve aktivnosti;¹⁵ obezbeđivanje finansijskih sredstava neophodnih za sprovođenje opštih i posebnih mera kod poslodavca kao vid rodno odgovornog budžetiranja.

14 Herman Đerić, A. (2014) Politika jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji i Autonomnoj pokrajini Vojvodini – rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja, Zavod za ravnopravnost polova, dostupno na <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/02/7-PolitikAJednakihMogu%C4%87nosti-6.08.2015.pdf>

15 Mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju, Misija OEBS u Srbiji, dostupno na <https://www.osce.org/files/f/documents/6/c/81309.pdf>

Koje su vrste mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Zakon razlikuje opšte i posebne mere.

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Ove mere su, npr. u dokumentima UN, fokusirane na suzbijanje rodno zasnovanog nasilja i nasilja u porodici, društvenu i ekonomsku zaštitu devojčica i žena, obezbeđivanje službi podrške, uključivanje devojčica i žena u proces donošenja odluka, donošenje pravnih dokumenata koji imaju rodnu perspektivu.¹⁶

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda. Ove mere sprovodi poslodavac, u saradnji sa organima javne vlasti. Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako ZRR nije drugačije propisano.

Šta su posebne mere i koje vrste postoje

1. mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
2. podsticajne mere, kojima se omogućuju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života;
3. programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

¹⁶ UN Sustainable Development Goals – Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls, dostupno na <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/#:~:text=Social%20protection%20and%20economic%20stimulus,coordination%20mechanisms%20include%20gender%20perspectives>

Šta treba obezbediti posebnim merama

Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioritete devojčica, žena i muškaraca, a posebnim merama moraju da se obezbede:

1. pravo žena, devojčica i muškaraca na informisanost i jednaku dostupnost politika, programa i usluga;
2. primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
3. promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i na tržištu rada;
4. uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
5. uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
6. upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
7. prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Šta se podrazumeva pod implementacijom rodne perspektive u proces rada

Implementacija rodne perspektive znači **uvođenje rodne perspektive u sve faze planiranja, donošenja i sprovođenja poslovnih politika i mera.**

Ovaj proces podrazumeva:

- realizaciju rodne perspektive kroz fazu srednjoročnog planiranja;
- izradu godišnjih planova rada uz poštovanje rodne dimenzije;
- donošenje internih pravnih akata koji promovišu uravnoteženu zastupljenost polova kroz mogućnost jednakog pristupa pozicijama odlučivanja i upravljanja i ispunjenje potrebnih kompetencija za konkretne pozicije,
- upotrebu rodno osetljivog jezika, npr. kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, u potpisu na kraju službenog mejla, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa u komunikaciji, uz imena

učesnika prilikom održavanja stručnih skupova, konferencija i sastanaka i sl.;

- rodno odgovorno budžetiranje kao najočigledniji primer urodnjavanja fiskalnih politika, koje ne doprinosi samo ravnopravnoj raspodeli budžeta, već i uvažavanju potreba svih kategorija stanovništva,¹⁷ a realizuje se kroz rodno odgovorno budžetiranje u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata;
- stvaranje jednakih mogućnosti za napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje svih zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama delovanja i rada.

Šta je rodna integracija

Pojam **rodne integracije** je definisao Ekonomski i socijalni savet Ujedinjenih nacija kao **„strategiju za objedinjavanje problema i iskustava žena i muškaraca kao sastavne dimenzije dizajna, implementacije, monitoringa i evaluacije politike i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama tako da žene i muškarci imaju jednaku korist i nejednakosti se ne ponavljaju”**.¹⁸

Sa strategijom integracije, rodni problemi se smatraju važnim činiocem svih aspekta razvoja, svih sektora i oblasti aktivnosti, pa su i osnovni deo procesa planiranja.

¹⁷ Antonijević, Z. & Gavrić, S. (2021) Rodna ravnopravnost je važna za sve! Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka, str. 9, dostupno na https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Rodna-ravnopravnost-je-vaz%CC%8Cna-za-sve_FINAL_web.pdf

¹⁸ World Health Organisation (2011) Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach. Geneva, dostupno na <https://www.who.int/publications/i/item/9789241501057>

Obaveze organa javne vlasti i poslodavaca prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti

Zakonom o zabrani diskriminacije (čl. 2 tač. 5) i Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (čl. 6 tač. 19) uvedena je **definicija poslodavca** prema kojoj je poslodavac domaće ili strano pravno ili fizičko lice u javnom i privatnom sektoru, koje zapošljava ili radno angažuje jedno ili više lica, odnosno lice koje u državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave vrši prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije, autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave. Ovim zakonom su propisane **obaveze poslodavca** da preduzme odgovarajuće mere ako je to potrebno u konkretnom slučaju u cilju obezbeđivanja pristupa, razumno prilagođenog radnog mesta, učešća, stručnog usavršavanja i napredovanja u poslu zaposlenih koji se nalaze u neravnopravnom položaju u odnosu na druge zaposlene, a naročito osoba sa invaliditetom, pripadnika nacionalnih manjina, žena, muškaraca, osoba drugačije seksualne orijentacije, rodnog identiteta, starijih osoba i drugih, osim ako bi ove mere predstavljale nesrazmeran teret za poslodavca. Takođe je definisano da se ne smatra da je teret nesrazmeran ako je umanjen primerenim merama javnih politika u oblasti rada i zapošljavanja.

U ZRR (deo o politici jednakih mogućnosti i merama za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti) posebna pažnja je posvećena obavezi evidentiranja **statističkih podataka razvrstanih po polu**. Predviđeno je da informacije i statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju u organima javne vlasti i kod poslodavaca u svim oblastima u kojima se sprovode mere iz ovog zakona moraju biti, osim zbirno, razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi. Informacije i statistički podaci razvrstani po polu i starosnoj dobi sastavni su delovi službene statistike koja se vodi u Republici Srbiji i dostupni su javnosti.

Donošenje planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti i izveštavanje o realizaciji pravnih akata (čl. 13–24)

Radi razvoja, unapređenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti ZRR predviđa donošenje pet planskih akata.¹⁹ Donošenje **planova ili programa**

¹⁹ Planski akti su: Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost; akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost; akcioni plan jedinice teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave; planovi ili programi rada, odnosno poslovanja organa javne vlasti i poslodavaca koji obavezno sadrže i deo o rodnoj ravnopravnosti u organu javne vlasti i kod poslodavca; plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti.

rada, odnosno poslovanja organa javne vlasti i poslodavaca predviđeno je za organe javne vlasti i poslodavce koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica. **Ovi planovi i programi moraju da sadrže i deo o ostvarivanju i unapređenju rodne ravnopravnosti u organu javne vlasti i kod poslodavca.** Deo plana ili programa koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti **naročito sadrži:** kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca, uključujući i godine starosti, spisak posebnih mera, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja i kontrole i prestanak sprovođenja posebnih mera. Organi javne vlasti i poslodavci čiji planovi ili programi **nisu javno dostupni** dužni su da o donošenju plana ili programa obaveste **Ministarstvo nadležno za oblast ljudskih prava** i da uz obaveštenje dostave izvod iz plana, odnosno programa u delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja. Ukoliko su planovi i program javno dostupni, organi javne vlasti i poslodavci dužni su da Ministarstvu dostave obaveštenje o glasilu ili internet stranici na kojoj je objavljen plan ili program u roku od 15 dana od dana donošenja.

Podaci o realizaciji plana ili programa u delu koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti sastavni su deo godišnjeg izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa koji, u skladu sa zakonom, usvajaju organi javne vlasti i organi poslodavca. Organi javne vlasti i poslodavci čiji godišnji izveštaji o realizaciji plana ili programa nisu javno dostupni dužni su da o usvajanju izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa obaveste Ministarstvo i da uz obaveštenje dostave izvod iz godišnjeg izveštaja o realizaciji plana ili programa – deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog usvajanja, radi informisanja i praćenja realizacije planiranih aktivnosti u toj oblasti. Organi javne vlasti i poslodavci čiji su izveštaji javno dostupni dužni su da Ministarstvu dostave obaveštenje o glasilu, odnosno internet stranici na kojoj je izveštaj objavljen, u roku od 30 dana od dana usvajanja.

Izveštaj o realizovanim aktivnostima utvrđenim Akcionim planom organ javne vlasti, odnosno poslodavac odgovoran za realizaciju aktivnosti, dužan je da do 31. januara tekuće godine dostavi Ministarstvu. Izveštaj sadrži ocenu stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je organ javne vlasti ili poslodavac odgovoran, rezultate

realizovanih aktivnosti prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću, podatke o utrošenim finansijskim sredstvima i preporuke za unapređivanje rodne ravnopravnosti u oblasti na koju se izveštaj odnosi.

Obaveze organa javne vlasti i poslodavaca u pogledu sprovođenja opštih i posebnih mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Opšte i posebne mere (pojam i vrste)

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti (čl. 9).

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti uvode se radi postizanja pune ravnopravnosti, zaštite i napretka lica odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju, a **određuje ih i sprovodi organ javne vlasti i poslodavac.** Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca. Posebnim merama se mora obezbediti: 1) pravo žena, devojčica i muškaraca na informisanost i jednaku dostupnost politika, programa i usluga; 2) primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika; 3) promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i na tržištu rada; 4) uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima; 5) uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti; 6) upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodnih stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca; 7) prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama. Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako zakonom nije drugačije propisano.

Vrste posebnih mera su: 1) mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova; 2) podsticajne mere,

kojima se omogućuju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života; 3) programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti (čl. 11).

Najvažnije obaveze organa javne vlasti su: ***kontinuirano praćenje ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti društvenog života za koju su nadležni, primena međunarodnih standarda i Ustavom garantovanih prava u toj oblasti, upotreba rodno osetljivog jezika u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja, vođenje politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce, planiranje, donošenje, sprovođenje i javno objavljivanje rezultata posebnih mera, saradnja sa civilnim društvom, neposredna ili preko organa nadležnog za saradnju sa civilnim društvom.***

Uravnotežena zastupljenost polova je neophodna u organima javne vlasti koji imaju organe upravljanja i organe nadzora, u skladu sa propisima na osnovu kojih su osnovani i unutrašnjim opštim aktima. O tome se stara **organ nadležan za imenovanje, odnosno davanje saglasnosti na imenovanje**. Ovaj organ dužan je da preduzima posebne mere u slučaju kada u organima upravljanja i organima nadzora postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

Organi javne vlasti donose posebne mere radi ostvarivanja uravnotežene zastupljenosti polova kada postoje objektivni razlozi u skladu sa zakonom i na osnovu posebnog obrazloženja koje sadrži i uvažava specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada. Njihova obaveza je da uspostave kvantitativne i kvalitativne mehanizme praćenja napretka u dostizanju uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora. **Organ nadležan za imenovanje, odnosno davanje saglasnosti na imenovanje** prati napredak u ostvarivanju dostizanja uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora.

Oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere

Mere koje su navedene u ovim oblastima regulisane su i drugim propisima, pre svega Zakonom o radu i Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu. Mere koje se odnose na rodnu ravnopravnost prema tekstu ZRR ostvaruju se u šesnaest oblasti: **rad, zapošljavanje i samozapošljavanje; socijalna i zdravstvena zaštita; obrazovanje, vaspitanje, nauka i tehnološki razvoj; informaciono-komunikacione tehnologije i informaciono društvo; odbrana i bezbednost; saobraćaj; energetika; zaštita životne sredine; kultura; javno informisanje; sport; organi upravljanja i nadzora i njihova tela; političko delovanje i javni poslovi; rad političkih stranaka, sindikalnih organizacija i udruženja; seksualno i reproduktivno zdravlje i prava i pristup robi i uslugama.**

S obzirom na namenu **Vodiča za implementaciju principa rodne ravnopravnosti na radnom mestu** posebna pažnja će biti posvećena oblasti koja se odnosi na **rodnu ravnopravnost u oblasti rada, zapošljavanja i samozapošljavanja i obavezama poslodavaca u vezi sa sprečavanjem i suzbijanjem rodno zasnovanog nasilja.**

U oblasti **rada, zapošljavanja i samozapošljavanja (čl. 27-35)** predviđene su: opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja; naglašene su jednake mogućnosti u oblasti zapošljavanja i rada i vrednovanje ukupne vrednosti neplaćenog kućnog rada, navedena je struktura organa upravljanja i nadzora kod poslodavca, zabrana prestanka radnog odnosa, zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja, zabrana rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti i socijalni dijalog i rodna ravnopravnost.

Opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja preduzimaju se radi obezbeđivanja jednakih mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca i pripadnika osetljivih društvenih grupa, jednake dostupnosti poslova, samozapošljavanja, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, bez obzira na to o ko-

joj se privrednoj grani radi, i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri. Ove mere obezbeđuju organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje). Prilikom primene opštih i posebnih mera treba imati u vidu to da se one ne smatraju diskriminacijom.

U ZRR se navodi da se **diskriminacijom ne smatra** pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, i zahtevi prikladni, pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem. Takođe se ne smatra diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, žrtve nasilja u porodici, žrtve rodno zasnovanog nasilja, roditelji, maloletnici, osobe starije od 45 godina, osobe sa invaliditetom, osobe drugačije seksualne orijentacije i rodnog identiteta, pripadnici romske nacionalne manjine, i preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.

Jednake mogućnosti u oblasti zapošljavanja i rada i vrednovanje ukupne vrednosti neplaćenog kućnog rada garantuju se primenom opštih i posebnih mera i odnose se na ostvarivanje prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira na to o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, svim oblicima plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, uključujući praktično radno iskustvo, dnevno, nedeljno i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; odsustva zbog trudnoće, porodijskog odsustva, trajanja porodijskog odsustva i naknada za vreme porodijskog odsustva; odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta sa invaliditetom; zaštite prava na rad i u vezi s radom.

Podaci o neplaćenom kućnom radu koje prikupljaju i evidentiraju proizvođači zvanične statistike javno se objavljuju u skladu sa petogodišnjim

statističkim programom i godišnjim primenjivim planovima republičkog organa nadležnog za poslove statistike. Vrednost neplaćenog rada u apsolutnom iznosu, kao i učešće vrednosti neplaćenog rada u bruto domaćem proizvodu, obračunava se na osnovu podataka glavnog proizvođača zvaničnih statističkih podataka a metodologiju za obračun utvrđuje ministarstvo nadležno za oblast rodne ravnopravnosti. Veoma je važno da lice koje nije zdravstveno osigurano po bilo kom drugom osnovu stiče pravo na zdravstveno osiguranje po osnovu neplaćenog rada u kući (vođenje domaćinstva, staranje o podizanju dece, staranje o ostalim članovima porodice), neplaćenog rada na poljoprivrednom imanju i dr.

Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti **dužan je da, bez obzira na pol, rod i porodični status, licima koja traže zaposlenje obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, drugog vida radnog angažovanja, odnosno obavljanja određenog posla, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.**

Poslodavcu u javnom i privatnom sektoru i organu javne vlasti **zabranjena je diskriminacija lica na osnovu pola, odnosno roda** u odnosu na:

1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
3. stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
4. napredovanje na poslu;
5. otkaz ugovora o radu.

Poslodavci u javnom i privatnom sektoru i organi javne vlasti **dužni su da:**

1. programe stručnog usavršavanja i stručnog osposobljavanja zaposlenih sprovode uvažavajući njihove porodične obaveze (poput obaveze staranja i brige o deci, starijim i bolesnim članovima porodice i sl.);
2. zaposlenima ili njihovim predstavnicima najmanje jednom godišnje obezbeđuju informacije o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca i u organu javne vlasti, koje obuhvataju podatke o posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti, pregled zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije, informacije

o njihovim zaradama i razlike u njihovim platama iskazane prema polu zaposlenih, a koje ne sadrže podatke o ličnosti zaposlenih, u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti;

3. da obezbede finansijska sredstva za realizaciju ovih aktivnosti.

Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak **na osnovu** pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.

Zakon u okviru ove oblasti propisuje i **zabranu uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda** koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima. Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.

Posebna zaštita žena i materinstva propisana je Zakonom **kroz zabranu rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta**, jer je poslodavac dužan da zaposlenu/zaposlenog po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na iste ili druge ekvivalentne poslove, čime je izvršeno **usklađivanje sa odredbama revidirane Konvencije MOR-a, br. 183 o zaštiti materinstva**.²⁰

Takođe, **zabranjen je premeštaj ovih lica ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca**, ukoliko je to za njih nepovoljnije, osim ako je to učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa, odnosno drugog nadležnog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, odnosno promene unutrašnjeg uređenja državnog organa, organa autonomne pokrajine i organa jedinice lokalne samouprave, koji su izvršeni u skladu sa zakonom. **Ono što ostaje otvoreno kao pitanje jeste ko-**

²⁰ Međunarodna organizacija rada (MOR) –K183 Konvencija o zaštiti materinstva (2000), dostupno na http://www.ilo.org.rs/files/Mor_texts/MOR%20183%20Konvencija%20o%20zastiti%20materinstva,%20202000.pdf

liko dugo traje ovakva zaštita, odnosno koji je to period tokom kog poslodavac ne sme da premesti na druge poslove zaposlenog koji je odsustvovao sa rada po gore navedenim osnovama.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodijskog odsustva, radi nege deteta i radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za **uskraćivanje prava** na: stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje; napredovanje i sticanje višeg zvanja, po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom; korišćenje svih poboljšanja radnih uslova obezbeđenih tokom odsustva.

Vreme tokom kojeg je zaposleni odsustvovao sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta neće se računati prilikom procene uspešnosti rada u ukupnom vremenskom periodu u kome se uspešnost rada računa.

Svim zaposlenima se **garantuje jednaka plata** za isti rad ili rad iste vrednosti, za isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. **Sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.**

U pogledu **sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja** (čl. 51-58) ZRR je propisao da se zabranjuje svaki oblik nasilja zasnovan na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu, i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi. Takođe je određeno da se ne smatraju diskriminacijom posebne mere i programi namenjeni: 1) žrtvama nasilja, kojima se obezbeđuju socijalna, zdravstvena, pravna i druga pomoć i naknada sa ciljem zaštite, otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja, bez činjenja razlike u odnosu na spremnost žrtve nasilja da podnese prijavu, svedoči protiv bilo kog lica koje je izvršilo nasilje ili učestvuje u bilo kom postupku; 2) sprečavanju lica koje je izvršilo nasilje da nastavi ili ponovi vršenje nasilja; 3) zbrinjavanju žrtava nasilja u cilju sprečavanja nasilja i ostvarivanja prava na život bez nasilja, kao što su sigurne kuće, programi socijalnog stanovanja, ostvarivanje personalne asistencije i slično; 4) zaštiti drugih lica koja su neposredno ili posredno ugrožena vršenjem ili posledicama izvršenog nasilja, kao i lica koja su prijavila akt nasilja; 5) preventivnim delovanjem i programima rada sa licima koja su izvršila

nasilje radi otklanjanja okolnosti koje pogoduju ili podstiču vršenje nasilja od strane tog lica; 6) žrtvama nasilja i izvršiocima nasilja iz osetljivih društvenih grupa.

Uloga poslodavca i organa javne vlasti u sprečavanju i suzbijanju rodno zasnovanog nasilja sastoji se najpre u obavezi prijavljivanja nasilja. To znači da su svako lice, organ javne vlasti, poslodavac, udruženje i ustanova **dužni** da prijave svaki vid nasilja zasnovan na polu, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi. Takođe, organi javne vlasti su dužni da bez odlaganja nadležnoj policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu prijave svako nasilje za koje saznaju vršeći poslove iz svoje nadležnosti, odnosno obavljajući svoju delatnost. Oni su dužni da preduzimanjem zakonodavnih i drugih mera obezbede da sve žrtve nasilja imaju lako dostupan pristup opštim uslugama podrške, koje se pružaju u adekvatno opremljenom prostoru, od strane zaposlenih koji su obučeni za pružanje pomoći i podrške žrtvama nasilja. Kada se radi o sprečavanju nasilja, organi javne vlasti dužni su da sprovedu mere sprečavanja i suzbijanja nasilja kao što su: planiranje, organizovanje, sprovođenje i finansiranje mera namenjenih ostvarivanju zaštite od nasilja, programa sprečavanja svih oblika nasilja i programa podrške za žrtve nasilja i lica koja prijavljuju nasilje; podizanje svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja; specijalizacija profesionalaca koji postupaju u slučajevima zaštite žrtava nasilja i njihova redovna edukacija; obuka profesionalaca o rodnoj ravnopravnosti i fenomenu rodno zasnovanog nasilja; obezbeđivanje socijalne, pravne i druge pomoći i naknade, u cilju zaštite od nasilja i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; obezbeđivanje socijalne, pravne i druge pomoći i naknade, u cilju zaštite od nasilja i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; obezbeđivanje usluga zbrinjavanja žrtava nasilja; obezbeđivanje usluga licima koja su izvršila nasilje, u cilju sprečavanja daljeg nasilja, i druge mere.

Evidentiranje i izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti (čl. 65–65)

Radi praćenja ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome **poslodavci su dužni** da evidentiraju podatke razvrstane po polu, koji se iskazuju brojačano ili procentualno, a koji ne sadrže podatke o ličnosti.

Zakonom su taksativno navedeni podaci koji se evidentiraju na posebnom obrascu čiji izgled propisuje Ministarstvo, u koji se unosi i svaka **promena** tih podataka, u roku od **osam radnih dana** od dana kada je nastala promena.²¹

Poslodavci su takođe dužni da evidentirane podatke daju na uvid nadležnoj inspekciji, koja u skladu sa ovim zakonom vrši inspekcijski nadzor u ovoj oblasti, kao i Ministarstvu na njegov zahtev, na način i u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti.

Zakonom je propisana obaveza poslodavaca da sačinjavaju **godišnje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti**, koji, pored gore navedenog popunjenog obrasca, sadrži ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti kod poslodavca, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u sastavu organa poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena. Poslodavci su dužni da izveštaj dostave Ministarstvu najkasnije do **15. januara** tekuće godine za prethodnu godinu.

²¹ Podaci koji se evidentiraju: 1) ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica; 2) broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih žena, broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica; 3) kvalifikacije koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu; 4) broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu; 5) plate i druge naknade zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazane u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstane po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje; 6) broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana, i broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razlozi za to; 7) razlozi zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola; 8) razlozi zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola; 9) broj i procenat kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama; 10) broj primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda; 11) način postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama; 12) broj sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broj sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i način postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama; 13) broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou; 14) broj i procenat zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi; 15) broj i procenat tražilaca i korisnika besplatne pravne pomoći razvrstanih po polu; 16) broj i procenat prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja; 17) broj i procenat lica koja su izvršila nasilje u porodici razvrstanih prema polu i međusobnom odnosu izvršioca nasilja i žrtve nasilja; 18) broj i procenat presuda za nasilje prema ženama i nasilje u porodici, razvrstanih po polu žrtve nasilja i po polu izvršioca nasilja.

Političke stranke i sindikalne organizacije dužne su da pripremaju izvještaje sa podacima o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima i da ih dostavljaju Ministarstvu nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja, kao i na zahtev Ministarstva.



Primeri dobre prakse za implementaciju rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i na radu

Najveći broj primera dobre prakse u velikom broju zemalja odnosi se na **upravljanje raznolikošću pri zapošljavanju** i ima za cilj da obezbedi primenu sistema pravila za realizaciju jednakih mogućnosti, sprečavanje diskriminacije, razvoj socijalne pravde, ravnopravnosti i društvene odgovornosti u preduzećima, organizacijama i institucijama. Glavni nosioci politike raznolikosti pri zapošljavanju su poslodavci, agencije za zapošljavanje, sindikati, organi javne vlasti, nevladine organizacije, koji na ovaj način, putem realizacije različitih programa i projekata, sprovode različite modele raznolikosti čime se uspešno bore protiv različitih oblika diskriminacije i višestruke diskriminacije. Programi i modeli koje poslodavci, organizacije i institucije najčešće sprovode odnose se na uslove zapošljavanja, poštovanje visokih etičkih standarda, povećanje broja zaposlenih koji dolaze iz ugroženih grupa (teže zapošljiva lica u koje spadaju lica mlađa od 30 godina, starija od 50 godina, lica evidentirana kao viškovi zaposlenih, samohrani roditelji i žene), fleksibilno radno vreme prilagođeno potrebama zaposlenih, sigurnije radno okruženje, saradnja sa lokalnim zajednicama.

Kada je u pitanju implementacija rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i na radu, u praksi se ona sprovodi u okviru upravljanja raznolikošću i kroz poštovanje principa zabrane diskriminacije na osnovu pripadnosti polu, odnosno rodu. To znači da poslodavci **moraju** da: pažljivo sagledavaju različite elemente svakog radnog mesta, umesto da ih posmatraju kao uniformnu celinu, kako bi se zadovoljile potrebe različitih ljudi i kreirao personalizovan plan rada koji je prilagođen potrebama svih; pročitaju opise svih radnih mesta i provere da li su korišćeni stereotipi i da li su oni napisani rodno senzitivnim jezikom; da preko osobe ili timova zaduženih za ljudske resurse stvore uslove i podstaknu bezbedno radno okruženje bez diskriminacije i predrasuda po rodnom osnovu; da podstiču i razvijaju obrazovne resurse za sve zaposlene bez obzira na pol; stvaraju okruženje koje podstiče iskrenost, otvorenu komunikaciju i poštovanje; omogućavaju zaposlenima da rade fleksibilno i uspostave ravnotežu između privatnog života i posla. Uloga zaposlenih je takođe važna za implementaciju rodne ravnopravnosti i sastoji se, pored ostalog, u poštovanju zabrane diskriminacije, dobrih odnosa u kolektivu i politike kompanije.

U daljem tekstu fokusiraćemo se na nekoliko primera iz prakse, koji pokazuju uspešnu implementaciju rodne ravnopravnosti u proces rada.

Agencija za zapošljavanje Randstad u Belgiji ocenjena je kao jedan od najboljih poslodavaca u pogledu poštovanja raznolikosti. Preduzeće ima posebno Odeljenje za raznolikost koje podstiče poslodavce da poštuju načela ravnopravnosti u svojim postupcima u pogledu ljudskih resursa i realizuju potencijalne prednosti raznolikosti. Agencija je bila i pokretač Equal projekta „Paradox“, namenjenog pospešivanju zapošljavanja osoba iznad 45 godina i osoba koje pripadaju etničkim manjinama.²²

Banka Česka sporitelna, grana bankarske grupe Erste, predstavlja primer razvijene poslovne kulture upravljanja raznolikošću: programom „Diversitas“ ona želi da poveća prednosti raznolikosti: oblikuje mešovite radne grupe na osnovu pola/roda, starosti, socijalne i kulturne pripadnosti; otvara radne mogućnosti za osobe sa invaliditetom; podstiče zapošljavanje starijih menadžera (ženskog pola), itd.²³

Preduzeće **Vodafone Czech Republic** sprovodi program „Odyssey“ koji podstiče zapošljavanje žena na rukovodećim radnim mestima.²⁴

Francusko preduzeće Batisol zapošljava 42 radnika, a njegova kadrovska orijentacija je upošljavanje lokalnih radnika, šarolikije radne snage, žena i mladih iz neprivilogovanog konteksta. Preduzeće je organizovalo obuku o raznolikosti i na taj način podučavalo radnike o različitim oblicima diskriminacije i prednostima raznolikosti.²⁵

Na osnovu istraživanja iz 2013. godine, 80% nemačkih preduzeća izjasnilo se da uključivanje raznolikosti na radnom mestu predstavlja značajan poslovni faktor. **Preduzeće Lufthansa** je počelo da sprovodi politike raznolikosti još sedamdesetih godina 20. veka, a 2000. godine je pokrenulo šire i konkretnije programe. Danas su svi menadžeri preduzeća odgovorni za implementaciju i praktikovanje raznolikosti. Preduzeće **Deutsche Telekom** od 2004. godine sprovodi vrlo razgranatu politiku raznolikosti,

²² Evropska komisija (2005) The Business Case for Diversity: Good Practices in the Workplace, Office for Official Publications of the EU, Luxembourg, dostupno na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1>, str. 23, 46.

²³ Erste/Roland Berger Strategy Consultants: Diversity in Central and Eastern Europe – The decisive next growth factor, (2013) Dunaj, dostupno na <https://docplayer.net/3317004-Diversity-in-central-and-eastern-europe-the-decisive-next-growth-factor.html>, str. 31.

²⁴ *Ibid.*, str. 33.

²⁵ Evropska komisija, Managing Diversity at Work: Realising the Business Benefits with European Diversity Charters, Publications Office of the European Union (2012) Luxembourg, dostupno na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e5051f13-d096-443f-9955-33a9ac390785>, str. 12.

nazvanu „Living Diversity“. Program poseban naglasak stavlja na pol/rod i starost, ali i na ostale diskriminatorne osnove.²⁶

E.ON Energy je 2004. pokrenula projekat pod nazivom „Ravnoteža“ sa ciljem da pomogne zaposlenima da pronađu ravnotežu između poslovnih i privatnih obaveza. Projekat predviđa fleksibilno radno vreme, mogućnost skraćenog radnog vremena, prošireno roditeljsko odsustvo uz obezbeđivanje ponovnog zapošljavanja, mentorski nadzor tokom porodijskog odsustva i dr. Takođe predviđa stručnu podršku za zaposlene u vidu savetovaništva za porodične probleme. Druga inicijativa ove kompanije „Posao i porodica“ takođe predviđa fleksibilno radno vreme i roditeljsko odsustvo, a od 2017. godine nudi besplatnu uslugu organizovane brige o deci u vrtićima u neposrednoj blizini kompanije. U okviru programa „Porodični servis“ ponuđeno je savetovanje, organizuje se čuvanje dece i pruža se podrška u slučajevima porodične krize.²⁷

U Kompaniji **R.Presse** (novinski izdavač) u Češkoj roditelji nisu u obavezi da rade vikendom i mogu izabrati tzv. specijalno odsustvo koje nije predviđeno u zakonu kao obaveza za poslodavce. Zaposleni mogu da koriste fleksibilno radno vreme, da rade sa skraćenim radnim vremenom ili od kuće.²⁸

U **Sloveniji** je Kancelarija za jednake mogućnosti u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje od 2. 11. 2006. do 30. 4. 2007. godine sprovela akciju „Ne treba da kažeš poslodavcu – možeš da kažeš nama!!!“, sa ciljem podizanja svesti poslodavaca o doslednom sprovođenju člana 26 Zakona o radnim odnosima Slovenije (poslodavac prilikom sklapanja ugovora o zaposlenju od kandidata/kandidatkinje ne sme da traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom). Na ovaj način je trebalo upozoriti poslodavce, a istovremeno i podići svest kandidata/kandidatkinja o ovoj zakonskoj obavezi. U prva tri meseca akcija je pre svega bila usmerena na podizanje svesti, što znači da je Kancelarija za jednake mogućnosti poslodavcima, za koje su primili prijavu, poslala dopis u kojem su ih upozorili na sprovođenje Zakona o radnim odnosima. U drugom tromesečju Kancelarija za jednake mogućnosti poslodavce više nije upozoravala, već je prijave prosleđivala Inspektoratu za rad.

²⁶ Erste/Roland Berger Strategy Consultants: Diversity in Central and Eastern Europe – The decisive next growth factor (2013), str. 8.

²⁷ Unija poslodavaca Crne Gore – Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori – praktični vodič za poslodavce (2014), dostupno na <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/promocija-jednakosti-i-prevencija-diskriminacije-na-radu-vodic>

²⁸ *Ibid.*

U Sloveniji je takođe sprovedena kampanja „Idi kući na vreme“ (Dan za posao i porodicu).²⁹ Kampanja „Idi kući na vreme“³⁰ imala je za cilj podsticanje kompanija i njihovih zaposlenih da se vraćaju kući na vreme posle završenog radnog vremena, kao i podsticanje na razmišljanje o važnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života i o prekovremenom radu koje ne donosi željene rezultate u vidu povećane produktivnosti.

Usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza usko je povezano sa pitanjem rodne ravnopravnosti zbog toga što žene znatno više vremena nego muškarci posvećuju brizi o deci i domaćinstvu (neplaćeni kućni rad) uz radne obaveze na radnom mestu. Zbog toga je za implementaciju rodne ravnopravnosti u proces rada veoma važno uspostaviti fleksibilnije oblike rada, prilagoditi poslovni raspored potrebama porodice i privatnim obavezama. U tom smislu je najpre u Nemačkoj a zatim i u Sloveniji uspostavljen **Sertifikat za preduzeća koja podržavaju porodicu (SPP)**. U ovakvom sistemu poslodavci se nagrađuju za primenu porodičnih politika. Od početka projekta pa do danas, broj vlasnika sertifikata se značajno uvećao: u proceduru je ušlo preko 250 kompanija i organizacija koje ukupno zapošljavaju više od 80.000 ljudi.³¹ Glavni elementi SPP sertifikata su mere koje su podeljene u osam kategorija, a obuhvataju radno vreme, organizaciju rada, komunikaciju sa zaposlenima, leaderske kompetencije, razvoj karijere, porodične usluge i nagrađivanje zaposlenih. Sistem je napravljen tako da svaka kompanija/ organizacija može pronaći za sebe ili svoje zaposlene nešto iz širokog spektra dostupnih mera. Iz tog razloga se sistem može implementirati u bilo kojoj organizaciji, bez obzira na privrednu oblast, veličinu i vrstu radnog procesa.

U **Hrvatskoj** je oko dvadeset organizacija (privatnih i državnih) sa oko 20.000 zaposlenih prihvatilo **MAMFORCE© standarde**, koji pokazuju korporativnu odgovornost prema porodici kao efikasno sredstvo za pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza. Metodologiju procene sačinio je hrvatski Institut za istraživanje i edukaciju a na osnovu iskustava stečenih na američkom tržištu, koje je prepoznalo potrebu za merama podrške porodici još pre nekoliko decenija, kao i na osnovu znanja dobi-

29 Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost – Regionalni pregled i smjernice, dostupno na <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/pomirenje-poslovnih-i-porodicnih-obaveza-i-rodna-ravnopravnost>

30 Videti: Ekvilib Institut, dostupno na www.ekvilib.org/en/initiative-go-home-on-time-day/

31 Videti: Ekvilib Institut, dostupno na www.ekvilib.org/en/work-life-balance/

jenih iz nekadašnjih društvenih i ekonomskih sistema centralne i istočne Evrope koja su se zasnivala na jednakosti i podršci porodičnom životu. MAMFORCE METHOD® obuhvata šest glavnih oblasti koje pokrivaju najrelevantnije politike i mere – od komunikacije sa zaposlenima, organizacije rada, fleksibilnosti i porodičnih usluga do rukovodstva i upravljanja talentom. MAMFORCE COMPANY® standard se dodeljuje organizacijama koje, nezavisno od svoje veličine i prisustva u javnosti, zadovoljavaju standard kvaliteta u odnosu prema zaposlenima, omogućavaju zaposlenim roditeljima uslove za rad koji olakšavaju usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza i pružaju zaposlenim ženama jednake mogućnosti za razvoj karijere.³²

U **Societe Generale Group banci u Podgorici** (Crna Gora) zaposleno je 70% žena, veliki broj na radnim mestima srednjeg nivoa menadžmenta, a na dvema rukovodećim pozicijama u banci rade žene. Banka uvažava principe rodne ravnopravnosti, raznolikosti u pogledu godina, obrazovanja i profesionalnog iskustva i 2012. godine je dobila nagradu „Naravno ravnopravno“ za najbolju praksu u postizanju rodne ravnopravnosti na radnom mestu. Nagrada je ustanovljena u cilju afirmacije rodno senzitivne politike na radnom mestu.³³

U ogranku austrijskog **Preduzeća za energetiku EVN** u Republici Severnoj Makedoniji sprovodi se politika jednakih mogućnosti i raznolikosti pri zapošljavanju. U dokumentu „EVN Code of Conduct“ je zapisano da preduzeće podržava otklanjanje diskriminacije u oblasti zapošljavanja i rada i poštuje međunarodne propise za zaštitu ljudskih prava. U poglavlju o zaposlenima se navodi: „Ne dopuštamo nikakvu diskriminaciju na osnovu nacionalnog ili etničkog porekla, pola, seksualne orijentacije, kulture, religije, starosti ili zdravstvenog stanja. Ljudi sa istim stručnim kvalifikacijama moraju da budu isto tretirani prilikom izbora, uslova zapošljavanja, plaćanja, obuke. Brinemo o dostojanstvu i individualnosti svih zaposlenih. Posebnu pažnju posvećujemo usklađivanju profesionalnog i porodičnog života“. I u makedonskoj **filijali nemačke banke ProCredit Bank** se u poslovnim dokumentima obavezuju na poštovanje i pravedan

32 Videti: MAMFORCE – Transforming organizational culture, dostupno na www.mamforce.com i www.mamforce.hr

33 Unija poslodavaca Crne Gore – Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori – praktični vodič za poslodavce (2014), dostupno na <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/promocija-jednakosti-i-prevencija-diskriminacije-na-radu-vodic>

tretman svih zaposlenih i klijenata bez obzira na njihovo poreklo, boju kože, jezik, pol, veru ili političko ubeđenje.³⁴

U **Srbiji** se aktivnosti u vezi sa upravljanjem raznolikošću i implementacijom rodne ravnopravnosti u proces rada odvijaju kroz projekte, programe, kampanje, inicijative, međunarodne konferencije. Takođe, paralelno se odvijaju i aktivnosti u vezi sa upravljanjem raznolikošću i promovisanjem rodne ravnopravnosti, posebno u segmentu radnog prava, koje aktivno uključuju sindikate i čine ih neizostavnim subjektom primene principa rodne ravnopravnosti. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije objavilo je treći Indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju, koja je bila prva država izvan Evropske unije koja je primenila ovu metodologiju i time postala primer dobre prakse za sve zemlje u regionu. Na konferenciji na kojoj je promovisan indeks rodne ravnopravnosti postavljeno je i pitanje uloge sindikata u obezbeđivanju socijalnog dijaloga u vezi sa unapređenjem rodne ravnopravnosti u industriji.³⁵

34 Velikonja, N. (2015) Dobre prakse upravljanja raznolikošću pri zapošljavanju: Evropska unija, Srbija i područje Zapadnog Balkana, dostupno na <http://labris.org.rs/sites/default/files/Dobre%20prakse%20upravljana.pdf>

35 Rodna ravnopravnost i Četvrta industrijska revolucija: uticaj digitalizacije u sferi rada na žene i muškarce, objavljeno 04. 03. 2022, dostupno na <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr-Latn/node/741>

Zaključak i preporuke za poslodavce

U osnovi implementacija principa rodne ravnopravnosti znači da muškarci i žene treba podjednako da imaju koristi od svih politika i praksi organizacije i da imaju jednake preduslove za ostvarivanje ljudskih prava. Za proces rada i zapošljavanja integrisanje rodne ravnopravnosti i principa nediskriminacije ima višestruke koristi, koje se, pored ostalog, sastoje u stvaranju jednakih mogućnosti za muškarce i žene pri zapošljavanju, jednakoj zastupljenosti žena u radnom okruženju u javnom i privatnom sektoru, razvoju inovativnih programa, dobroj radnoj atmosferi, jednakosti pri stručnom usavršavanju i napredovanju, pristupačnosti radnih mesta, objektivnoj i pravičnoj proceni učinka zaposlenih, fleksibilnosti radnog vremena, usklađivanju poslovnih i privatnih obaveza i dr. Za primenu principa rodne ravnopravnosti i nediskriminacije postoji dobar i razrađen pravni osnov na međunarodnom i nacionalnom planu, tako da je osnovni problem u realizaciji i praktičnoj razradi i primeni postojećih propisa. **Zadatak poslodavaca u poslovanju i upravljanju u javnom i privatnom sektoru je upravo realizacija postojećih pravila, poštovanje visokih etičkih standarda i podizanje svesti zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti i nediskriminaciji u procesu rada.** Integracija rodni pitanja u aktivnostima i strukturama organizacija može da bude spoljna, koja podstiče učešće i koristi ženama i muškarcima u poslovanju i uslugama koje organizacija pruža, i unutrašnja, koja promovise liderstvo i ravnopravnost žena i muškaraca u politici i strukturama same organizacije.³⁶ **U poslovanju bi trebalo izbeći glavne prepreke za postizanje rodne ravnopravnosti na radnom mestu, a to su, pored ostalog, rodna pristrasnost, nedostatak fleksibilnosti u radu, rodna razlika u platama za isti rad, rodna segregacija u zanimanjima, uznemiravanje zasnovano na polu, nedostatak obezbeđivanja pristupačne brige o deci i nejednaka distribucija odgovornosti za obavljanje poslova određenih radnih mesta.**

Uloga poslodavca u implementaciji rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, rada i radno okruženje sastoji se u preduzimanju niza aktivnosti, donošenju i realizaciji akcionih planova i programa rada, nastojanju da se promovise rodna ravnopravnost i eliminišu rodne nejednakosti u svakom segmentu rada, kao i zalaganju za održivi proces rodne integracije i povećanje obima kolektivne odgovornosti za rodnu ravnopravnost. Poslodavci bi trebalo da sprovedu rodne analize u cilju identifikovanja nejednakosti između muškaraca i žene u procesu rada i zapošljavanja, da

³⁶ Priručnik za trenere: Rodna ravnopravnost i ravnopravnost polova, Ekvilib institute – Republika Slovenija, dostupno na <http://www.ijp.rs> > editor > joined_document

preduzimaju odgovarajuće mere za obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve zaposlene uz sprovođenje rodno specifičnih aktivnosti.

Preporuke za poslodavce baziraju se na Evropskoj povelji o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou.³⁷ Prema tekstu Povelje od poslodavaca se očekuje:

- priznanje prava rodne ravnopravnosti u svim aspektima zapošljavanja, uključujući organizaciju i uslove rada;
- priznanje prava na usklađivanje profesionalnog, društvenog i privatnog života, pravo na dostojanstvo i bezbednost na radnom mestu;
- preduzimanje svih prihvatljivih mera za realizaciju rodne ravnopravnosti, što podrazumeva: reviziju relevantnih strategija i procedura vezanih za zapošljavanje i ravnopravnost u pogledu plata, nagrada, platnog sistema i honorara; ustanovljavanje mera kojima se obezbeđuje ravnopravnost u pogledu razvoja karijernih politika, podjednako učešće žena i muškaraca na višim upravljačkim nivoima, obezbeđivanje mera kojima se rešava svako razdvajanje posla bazirano na polu, adekvatni i bezbedni uslovi za rad, podjednako učešće žena i muškaraca u svim savetodavnim i pregovaračkim telima i konsultacijama sa sindikatima;
- protivljenje seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, pružanje podrške žrtvama, sprovođenje mera protiv učinilaca i podizanje svesti zaposlenih o ovom kriminalnom ponašanju;
- zalaganje za usklađivanje profesionalnog, društvenog i privatnog života predstavljanjem strategija koje omogućavaju, gde je to moguće, prilagođavanje radnog vremena i uvođenje fleksibilnog radnog vremena.

Da bi unapredili rodnu ravnopravnost, poslodavci bi trebalo da prilikom zapošljavanja prate praksu i identifikuju potencijalne prepreke za jednakost, raznolikost i inkluziju; revidiraju politike i procedure kako bi osigurali nepostojanje rodni predrasuda i preduzmu mere za uklanjanje diskriminacije; provere da li su opisi poslova u sistematizaciji diskriminirajući prema određenoj kategoriji zaposlenih i da li su oni napisani rodno senzitivnim jezikom i u skladu sa principima rodne ravnopravnosti i nediskriminacije.

³⁷ Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, dostupno na <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>

Konkretne obaveze poslodavaca su takođe:

Stvaranje jednakosti na radnom mestu

Pažljivo sagledavanje različitih elemenata svakog radnog mesta, prilagođavanje radnih mesta i opisa poslova kako bi se zadovoljile potrebe različitih ljudi i kreirao personalizovan plan rada koji je usklađen sa potrebama svih zaposlenih. Rad na jačanju jednakosti, uključujući inicijative kao što su objavljivanje izveštaja o razlikama u platama između muškaraca i žena ili šema obuke za žene na rukovodećim radnim mestima, pomaže u pospešivanju angažovanosti zaposlenih. Ali važno je zapamtiti da jednakost na radnom mestu ne zavisi samo od poslodavca, svi zaposleni takođe moraju da daju svoj doprinos.

Ostvarivanje jednakosti prilikom zapošljavanja

Pažljivo pregledati opise radnih mesta kako se ne bi dogodilo da se u samom opisu radnog mesta pozicionira određena grupa ljudi ili pojedinci tako da se druge kategorije osećaju isključeno. Proveriti da li se u opisu radnih mesta traže uslovi koji nisu zaista neophodni i da li se prilikom opisa koriste stereotipi.

Stvaranje bezbednog radnog okruženja

Svaki zaposleni treba da oseća da je na bezbednom radnom mestu, gde se njegov glas čuje i poštuje. Ako se zaposleni na bilo koji način oseća diskriminiranim, treba da zna da postoji bezbedno mesto gde može da ode i da razgovara o problemima sa kojima se suočava.

Služba ili osoba zadužena za ljudske resurse ima važnu ulogu u ovim situacijama. Svi zaposleni u kompaniji treba da znaju da, ako imaju problem, mogu se obratiti osobi koja je za to određena i da iznesu sve nedoumice, razgovaraju o problemima ili postave bilo koje pitanje, bez ustezanja. Zaposleni takođe treba da se osećaju bezbedno znajući da se nikada neće suočiti sa osvetom zbog pritužbe ili izražavanja zabrinutosti.

Ne samo da ljudski resursi treba da obezbede prostor za sve zaposlene koji se osećaju ugroženim ili zabrinutim, već i timovi za ljudske resurse moraju da pruže smernice svakome kome je potrebna pomoć i da ispituju sve situacije koje su vezane za eventualnu pristrasnost ili diskriminaciju koje zaposleni osećaju. Važno je da zaposleni osećaju da im je omoguće-

no da otkriju svaku predrasudu u bezbednom okruženju, bez ugrožavanja drugih, i da dobiju smernice i resurse za rešavanje ovih problema.

Pomoć u obrazovanju zaposlenih

Pronalaženje resursa i obrazovnog materijala koji obuhvata primere različitih vrsta diskriminacije – bilo da se radi o indirektnoj diskriminaciji, nesvesnim pristrasnostima ili korišćenju uvredljivog ili rodno nesenzitivnog jezika. Ovo pomaže da zaposleni budu svesni problema koje ranije nisu prepoznali kao diskriminaciju.

Ukoliko su na pravi način edukovani, zaposleni će biti spremniji da pronađu načine na koje bi mogli da rade na poboljšanju svog jezika ili postupaka. Obrazovni resursi takođe pomažu da se podele iskustva s kolegama, što pomaže da se unese jedinstvo u radno okruženje.

Organizovanje zajedničkih sastanaka

Odvojte vreme za održavanje važnih razgovora između zaposlenih u kompaniji. Kada podstičete održavanje sastanaka koji omogućavaju zaposlenima da podele svoje priče i jedinstvena iskustva, zaposleni uče jedni od drugih. Ovo takođe pomaže da se ljudi zbliže i da radni timovi budu povezani i jači, a samim tim i efikasniji.

Stvaranje radne kulture koja se zalaže za rodnu ravnopravnost i jednakost

Stvoriti radno okruženje (održavanje edukativnih seminara, sesija i sastanaka) koje podstiče iskrenost, otvorenu komunikaciju, poštovanje porekla svakog pojedinca, njihovih uverenja i običaja, uz prepoznavanje važnosti različitosti, rodne ravnopravnosti i nediskriminacije.

Vođenje razgovora sa zaposlenima

Teme razgovora treba da se odnose na rodnu ravnopravnost i načine njenog ostvarivanja u procesu rada. Važno je da zaposleni osećaju da mogu otvoreno da govore o bilo čemu što ih pogađa i da znaju da je podrška pružena onima kojima je potrebna. Ukoliko postoji mogućnost, treba organizovati razgovore zaposlenih sa ekspertima za rodnu ravnopravnost, kako bi oni proširili svoja znanja i primenili ih u praksi.

Uspostavljanje ravnoteže između privatnih obaveza i posla

Omogućavanje zaposlenima da rade fleksibilno može imati ogroman uticaj na ostvarivanje jednakosti. Zaposleni treba da budu u stanju da balansiraju svoj posao i život na način koji im odgovara. Na primer, oni koji imaju decu bi veoma cenili mogućnost da rade od kuće određenim danima ili imaju određenu fleksibilnost kada je reč o radnom vremenu. Svakako, ove mere poslodavci će usklađivati sa zakonskim obavezama.

Na kraju, treba konstatovati da tačno određena formula ili plan o rodnoj ravnopravnosti koji se može primeniti u svakom kontekstu, nažalost, ne postoji, ali postoje određene opšte smernice i strategije za realizaciju aktivnosti i obaveza utvrđenih zakonskom regulativom. Metodologija rod-nih pitanja podrazumeva primenu rod-nih standarda za svaku aktivnost, intervenciju, politiku, projekat i program koji se sprovodi u okviru zapošljavanja i rada.

Prekršaji za neispunjenje obaveza predviđenih Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i kazne

U čl. 67-70 ZRR predviđene su kaznene odredbe za nepoštovanje odredbi zakona u vidu prekršaja čiji učinioци mogu da budu poslodavci, osiguravajuća društva i sredstva informisanja; organi javne vlasti; političke stranke i sindikalne organizacije.

Prekršaj je u smislu Zakona o prekršajima³⁸ („Sl. glasnik RS”, broj 65/2013, 13/2016, 98/2016-OUŠ, 91/2019 – dr. zakon i 91/2019) protivpravno delo koje je zakonom ili drugim propisom nadležnog organa određeno kao prekršaj i za koje je propisana prekršajna sankcija.

³⁸ Zakon o prekršajima („Sl. glasnik RS”, broj 65/2013, 13/2016, 98/2016-OUŠ, 91/2019-dr. zakon i 91/2019)

Prekršaji poslodavaca, osiguravajućih društava i sredstava informisanja i prekršajne kazne

Prekršaj	Kazna za poslodavca koji ima svojstvo pravnog lica	Kazna za odgovorno lice u pravnom licu	Kazna za preduzetnika - poslodavca
<p>Neobaveštavanje o donošenju planova ili programa koji nisu javno dostupni i nedostavljanje izvoda iz plana ili programa koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja ili, ako su javno dostupni, nedostavljanje obaveštenja o glasilu ili internet stranici na kojoj je plan ili program objavljen, u roku od 15 dana od dana donošenja.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara
<p>Neobaveštavanje o usvajanju godišnjih izveštaja koji nisu javno dostupni o realizaciji plana ili programa radi razvoja, unapređivanja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i nedostavljanje izveštaja o realizaciji rodne ravnopravnosti, deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog usvajanja ili ako su javno dostupni, nedostavljanje obaveštenja o glasilu, odnosno internet stranici na kojoj je izveštaj objavljen u roku od 30 dana od dana usvajanja.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara
<p>Neobezbeđivanje jednakih mogućnosti zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, u oblasti rada i zapošljavanja, a koje se naročito tiču primene opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu:</p> <p>1) dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; 2) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira na to o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri; 3) svih oblika plaćenog radnog angažovanja, raspoređivanja i napredovanja, radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; 4) plaćanja uslova rada, stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, uključujući praktično radno iskustvo; 5) dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora; 6) prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; 7) kolektivnog pregovaranja i informisanja; 8) socijalnog osiguranja, odsustva zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, trajanja porodiljskog odsustva i naknada za vreme porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta sa invaliditetom; 9) zaštite prava na rad i u vezi s radom.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara

<p>Diskriminacija zaposlenih, drugih radno angažovanih lica, lica koja traže zaposlenje na osnovu pola, odnosno roda u odnosu na:</p> <p>1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;</p> <p>3) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje; 4) napredovanje na poslu; 5) otkaz ugovora o radu.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara
<p>Neobezbeđivanje jednakih mogućnosti zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara
<p>Neobezbeđivanje informacija zaposlenim ili njihovim predstavnicima najmanje jednom godišnje o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca o: posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti; zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije; njihovim zaradama i razlikama u njihovim platama iskazanim prema polu zaposlenih, a koje ne sadrže podatke o ličnosti zaposlenih, u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara
<p>Nepostupanje u skladu sa odredbama koje se odnose na zabranu prestanka radnog odnosa i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara
<p>Nepostupanje po odredbama zakona koje se odnose na zabranu uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda prema zaposlenim ili drugim radno angažovanim licima. Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara

<p>Nepostupanje po odredbama zakona koje se odnose na zabranu rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta. Ove zabrane se odnose na obavezu poslodavca da zaposlenog po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na iste ili druge ekvivalentne poslove.</p> <p>Zabranjen je premeštaj ovih zaposlenih ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenog nepovoljnije, uskraćivanje prava na stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaj na neposredno više izvršilačko radno mesto, po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom; i uskraćivanje korišćenja svih poboljšanja radnih uslova obezbeđenih tokom odsustva.</p> <p>Vreme tokom kojeg je zaposleni odsustvovao sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta neće se računati prilikom procene uspešnosti rada u ukupnom vremenskom periodu u kome se uspešnost rada računa.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara</p>
<p>Nepostupanje po odredbama zakona koje se odnose na zabranu nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti („Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti, bilo da se isplaćuje u celosti u novcu ili delom u novcu, a delom u naturi, u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose. Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. Prilikom određivanja visine zarade, sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.”)</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara</p>
<p>Nepostupanje po odredbama zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i muškaraca. Ova odredba primenjuje se na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira na to da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara</p>

<p>Neevidentiranje podataka o: 1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica; 2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica; 3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu; 4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu; 5) platama i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje; 6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razlozima za to; 7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola; 8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola; 9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama; 10) broju primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda; 11) načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama; 12) broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama; 13) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou; 14) broju i procentu zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi; 15) broju i procentu tražilaca i korisnika besplatne pravne pomoći razvrstanih po polu; 16) broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja; 17) broju i procentu lica koja su izvršila nasilje u porodici razvrstanih prema polu i međusobnom odnosu izvršioca nasilja i žrtve nasilja; 18) broju i procentu presuda za nasilje prema ženama i nasilje u porodici, razvrstanih po polu žrtve nasilja i po polu izvršioca nasilja.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara</p>
<p>Nedostavljanje Ministarstvu godišnjih izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji, pored popunjenog obrasca koji propisuje Ministarstvo, sadrže ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti kod poslodavca, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u sastavu poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena, i izveštaja o sprovođenju plana upravljanja rizicima, kada je podnosilac izveštaja obveznik donošenja plana upravljanja rizicima.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 10.000 do 500.000 dinara</p>

Prekršaji organa javne vlasti i kazne za odgovorno lice u organu Republike Srbije, organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave, odgovornog lica u organu javne vlasti i fizičkog lica kome je povereno vršenje pojedinih javnih ovlašćenja

Prekršaj	Kazne
Nedonošenje plana i programa radi razvoja, unapređivanja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i neobaveštavanje nadležnog ministarstva.	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara
Nepračenje, neplaniranje, nedonošenje i nesprovođenje, javno neobjavljivanje rezultata politike jednakih mogućnosti i nesprovođenje mera za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda.	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara
Neobezbeđivanje zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednakih mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika.	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara
Nepoštovanje zabrane diskriminacije u odnosu na: 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; 3) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje; 4) napredovanje na poslu; 5) otkaz ugovora o radu.	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara
Neobezbeđivanje zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika.	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara

<p>Najmanje jednom godišnje neobezbeđivanje zaposlenima ili njihovim predstavnicima informacija o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Nepoštovanje zabrana koje se odnose na: 1) <i>zabranu otkaza i raskida radnog odnosa</i> na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije ili uznemiravanja; 2) <i>zabranu uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja na radu</i> ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima; 3) <i>zabranu premeštaja na drugo radno mesto</i> po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, jer je poslodavac dužan da zaposlene vrati na iste ili druge ekvivalentne poslove, kao i da <i>garantuje jednake plate za isti rad ili rad iste vrednosti</i>.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Nepreduzimanje propisane mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Nepostupanje po obavezama koje se odnose na rodnu ravnopravnost u oblasti obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja, informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike, zaštite životne sredine, oblasti kulture, javnog informisanja, sporta, u organima upravljanja i nadzora i njihovim telima i seksualnog i reproduktivnog zdravlja i prava.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Nepoštovanje zabrane ograničavanja pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Neprijavlivanje ili odlaganje prijavljivanja policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu svakog saznanja o rodno zasnovanom nasilju do koga se došlo prilikom vršenja poslova iz svoje nadležnosti, odnosno obavljanja svoje delatnosti.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Neodređivanje lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>

Neevidentiranje podataka o:

1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica; 2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica; 3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu; 4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu; 5) platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje; 6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razlozima za to; 7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;

8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola; 9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama; 10) broju primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda; 11) načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama; 12) broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama; 13) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou; 14) broju i procentu zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi; 15) broju i procentu tražilaca i korisnika besplatne pravne pomoći razvrstanih po polu; 16) broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja;

17) broju i procentu lica koja su izvršila nasilje u porodici razvrstanih prema polu i međusobnom odnosu izvršioca nasilja i žrtve nasilja; 18) broju i procentu presuda za nasilje prema ženama i nasilje u porodici, razvrstanih po polu žrtve nasilja i po polu izvršioca nasilja.

Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara

<p>Neevidentiranje sledećih podataka od strane tela nadležnih za rodnu ravnopravnost u jedinici teritorijalne autonomije, kao i u jedinici lokalne samouprave:</p> <p>1) usvojeni razvojni planovi i drugi akti u oblastima iz nadležnosti jedinice teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave koji sadrže rodnu perspektivu i sažeti opis iste; 2) mere i aktivnosti koje je to telo iniciralo, a koje su u funkciji ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti; 3) efekti rada organa javne vlasti na ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti; 4) realizacija pokrajinskog i lokalnog budžeta iz rodne perspektive; 5) ostvaren stepen i kvalitet saradnje sa drugim radnim telima na pokrajinskom i lokalnom nivou; 6) rodno osetljivi podaci iz nadležnosti organa jedinice teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave; 7) aktivnosti organa koji se u jedinici teritorijalne autonomije i jedinici lokalne samouprave bave sprečavanjem i suzbijanjem rodno zasnovanog nasilja; 8) administrativni podaci o neplaćenom kućnom radu u cilju utvrđivanja njegove ukupne vrednosti i njegovog učešća u bruto društvenom nacionalnom dohotku koje su organi javne vlasti dužni da na godišnjem nivou objavljuju.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>
<p>Nedostavljanje godišnjih izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu. Ovaj izveštaj, pored popunjenog obrasca, sadrži ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u sastavu organa javne vlasti, odnosno poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena, i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima, kada je podnosilac izveštaja obveznik donošenja plana upravljanja rizicima.</p>	<p>Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara</p>

Prekršaji sindikalnih organizacija i kazne za sindikalnu organizaciju i odgovorno lice

Prekršaj	Kazna za sindikalnu organizaciju kao pravno lice	Kazna za odgovorno lice
<p>Nedonošenje plana delovanja svake četiri godine koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa, a koji mora biti objavljen na njihovoj internet stranici u roku od pet dana od dana donošenja.</p>	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara
<p>Nepripremanje i nedostavljanje izveštaja nadležnom ministarstvu sa podacima o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima, nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja, kao i na zahtev Ministarstva.</p> <p>Izveštaji sadrže podatke o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vrsti organa i tela; 2. propisanom ukupnom broju članova organa i tela; 3. procentualnom odnosu muškaraca i žena, članova organa i tela. 	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara

Literatura

1. Antonijević, Z. & Gavrić, S. (2021) Rodna ravnopravnost je važna za sve! Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka, dostupno na https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Rodna-ravnopravnost-je-vaz%CC%8Cna-za-sve_FINAL_web.pdf
2. Čopić; S. (2016) Rodna ravnopravnost u Srbiji, stanje i perspektive, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Beograd, str. 11-13.
3. Ekvilib Inštitut, dostupno na www.ekvilib.org/en/initiative-go-home-on-time-day/
4. Ekvilib Inštitut, dostupno na www.ekvilib.org/en/work-life-balance/
5. Erste/Roland Berger Strategy Consultants: Diversity in Central and Eastern Europe –The decisive next growth factor, (2013) Dunaj, dostupno na <https://docplayer.net/3317004-Diversity-in-central-and-eastern-europe-the-decisive-next-growth-factor.html>
6. Evropska komisija (2005) The Business Case for Diversity: Good Practices in the Workplace, Office for Official Publications of the EU, Luxembourg, dostupno na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1>
7. Evropska komisija, Managing Diversity at Work: Realising the Business Benefits with European Diversity Charters, Publications Office of the European Union (2012) Luxembourg, dostupno na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e5051f13-d096-443f-9955-33a9ac390785>
8. Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, dostupno na <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>
9. Herman Đerić, A. (2014) Politika jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji i Autonomnoj pokrajini Vojvodini – rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja, Zavod za ravnopravnost polova, dostupno na <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/02/7-PolitikAJednakihMogu%C4%87nosti-6.08.2015..pdf>
10. MAMFORCE – Transforming organizational culture, dostupno na www.mamforce.com i www.mamforce.hr
11. Matković, A. i dr. (2011) Raznolikost u upravljanju ljudskim potencijalima – Priručnik za poslodavce, dostupno na <https://zaposlosi.hr/data/guide/03.pdf>

12. Međunarodna organizacija rada (MOR) – K183 Konvencija o zaštiti materinstva (2000), dostupno na http://www.iio.org.rs/files/Mor_texts/MOR%20183%20Konvencija%20o%20zastiti%20materinstva,%202000.pdf
13. Mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju, Misija OEBS u Srbiji, dostupno na <https://www.osce.org/files/f/document-s/6/c/81309.pdf>
14. Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost – Regionalni pregled i smjernice, dostupno na <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/pomirenje-poslovnih-i-porodicih-obaveza-i-rodna-ravnopravnost>
15. Priručnik za trenere: Rodna ravnopravnost i ravnopravnost polova, Ekvilib institute – Republika Slovenija, dostupno na [http://www.ijp.rs > editor > joined_document](http://www.ijp.rs/editor/joined_document)
16. Rodna ravnopravnost i Četvrta industrijska revolucija: uticaj digitalizacije u sferi rada na žene i muškarce, objavljeno 04. 03. 2022, dostupno na <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr-Latn/node/741>
17. UN Sustainable Development Goals – Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls, dostupno na <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/#:~:text=Social%20protection%20and%20economic%20stimulus,coordination%20mechanisms%20include%20gender%20perspectives>
18. Unija poslodavaca Crne Gore – Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori – praktični vodič za poslodavce (2014), dostupno na <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/promocija-jednakosti-i-prevencija-diskriminacije-na-radu-vodic>
19. Velikonja, N. (2015) Dobre prakse upravljanja raznolikošću pri zapošljavanju – Evropska unija, Srbija i područje Zapadnog Balkana, Studentski kulturni centar, ŠKUC, dostupno na <http://labris.org.rs/sites/default/files/Dobre%20prakse%20upravljana.pdf>
20. World Health Organisation (2011) Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach. Geneva, dostupno na <https://www.who.int/publications/i/item/9789241501057>
21. Zakon o prekršajima („Sl. glasnik RS”, broj 65/2013, 13/2016, 98/2016-OUS, 91/2019 – dr. zakon i 91/2019)
22. Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, odluka US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje)
23. Zakon o ravnopravnosti polova („Sl. glasnik RS”, br. 104/09)
24. Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Sl. glasnik RS”, br. 52/2021)
25. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom („Sl. glasnik RS”, br. 33/2006 i 13/2016)
26. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Sl. glasnik RS”, broj 36/10)
27. Zakon o zabrani diskriminacije („Sl. glasnik RS”, br. 22/09, 52/21)
28. Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina („Sl. list SRJ”, br. 11/2002, „Sl. list SCG”, br. 1/2003 – Ustavna povelja i „Sl. glasnik RS”, br. 72/2009 – dr. zakon, 97/2013 – odluka US i 47/2018)

