

Na osnovu Zakona o rodnoj pavnopravnosti („Službeni glasnik RS“ 6p. 52/2021), direktor JKP PROSTOR SOMBOR, Sombor, dana 15.01.2024. godine donosi

## **PLAN I PROGRAM 3A OCTBAPIVANJE PODHE PABHOPPABHOCTI**

### **1. Uvodne odredbe**

1.1. Ovim Planom i programom za ostvarivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan) ureuju se pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste akata u oblasti rodne ravnopravnosti i način izveštavanja o njihovoj realizaciji, zatim okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, mere za suzbijanje i sprečavanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja nad ženama i nasilja u porodici, kao i poslodavca da integrise rodnu perspektivu u oblasti svojih delatnosti.

### **1.2. Rodna ravnopravnost poredazumeva:**

- jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti,
- ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života,
- jednakе moguћности za ostvarivanje prava i sloboda,
- korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednakе moguћnosti i prava u pristupu robama i uslugama,
- kao i ostvarivanje jednakih koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturno-istorijskih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

### **2. Ciljevi plana**

2.1. Glavni ciljevi poslodavca se odnose na preduzimanje neophodnih aktivnosti u cilju stvaranja strukturnih promena radi postizanja i održavanja višeg stepena rodne ravnopravnosti na svim nivoima i u svim oblastima rada i to primenom sledećih mera:

- Izgrađivanje kapaciteta za identifikaciju relevantnih rodno balansiranih odnosa i njihovo stalno održavanja kao i uspostavljanje procedura i sistema za poboljšanje prikupljanja podataka i rešavanje potencijalnih problema,
- Jačanje vidljivosti rodne ravnopravnosti i podizanje svesti o značaju i prednostima odgovarajuće rodne ravnopravnosti na svim nivoima,
- Promovisanje rodne ravnopravnosti sa snažnim naglaskom na veće učešće žena u organima odlučivanja i procesima donošenja odluka, u skladu sa regulatornim okvirima. Nakon temeljnog procesa ispitivanja stanja na planu rodne ravnopravnosti, poslodavac je identifikovao oblasti u kojima je potrebno da budu preduzete sledeće aktivnosti : prikupljanje i praćenje podataka koji se dnose na sve navedene oblasti; podizanje svesti o

rodnog ravnopravnosti i rodnim stereotipima osebno u vezi s azastupljenošću žena u upravi i organima.

### **3. Ocena stanja rodne ravnopravnosti**

Poslodavac u potpunosti poštuje odredbe, pravila, akte I propise kojima s obezbeđuje I ostvaruje rodna ravnopravnost a naročito:

- Jednaka prava, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca
- Jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični i profesionalni razvoj žena i muškaraca i
- Ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim pravima, obavezama i dužnostima.

### **4. Mere za sprovođenje ravnopravnosti**

Mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti podrazumevaju stvaranje jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u oblasti rada poslodavca.

4.1. U oblasti zapošljavanja poslodavca naročito obezbeđuje mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu:

- Dostupnosti izvršilačkih radnih mesta,
- 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, kao i 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 radon iskustvo,
- Dnevног, nedeljnog i godišnjeg odmora,
- Prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja,
- Kolektivnog pregovarnja,
- Informisanja,
- Socijalnog osiguranja,
- Odsustva zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, trajanja porodiljskog odsustva i naknade za vreme porodiljskog odsustva,
- Odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta sa invaliditetom i
- Zaštite prava na rad i u vezi sa radom i druge mere u skladu s zakonom.

4.2. U vezi sa obavezama realizacije mera iz prethodnog stave Plana, poslodavac naročito preduzima i obezbeđuje sledeće:

- Da zaposlenima, odnosno drugim radon angažovanim licima, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednak mogućnosti u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, odnosno drugih vidova radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca,
- Da, bez obzira na pol, rod i porodični status, licima koja traže zaposlenje obezbedi jednak mogućnosti u vezi s azasnivanjem radnog odnosa, drugog vida angažovanja, odnosno obavljanja određenog posla u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca.

4.3. Prilikom ostvarivanja posebnih mera iz ovog člana, poslodavac će posvetiti dužnu pažnju obezbeđivanju ravnopravnosti lica iz osetljivih društvenih grupa.

4.4. Poslodavac će licima iz ove tačke obezbediti u skladu sa relevantnim propisima jednak I ravnopravne uslove i okolnosti:

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

4.5. Poslodavac je dužan da zaposlenom, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednak mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.

Poslodavac je dužan da:

- 1) programe stručnog usavršavanja i stručnog osposobljavanja sprovode uvažavajući njihove porodične obaveze (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 ostvarivanje obaveza propisanih ovim članom.

4.6. U organima upravljanja i nadzora kod poslodavca, kao i na položajima u tim organima, obezbeđuje se uravnotežena zastupljenost polova, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada propisanih merila za izbor, odnosno imenovanje, i drugih objektivnih razloga, u skladu sa zakonom.

4.7. Poslodavac ovim Planom propisuje posebne mere zabrane:

- Zabrana prestanka radnog odnosa; zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodiljskog 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.
- Zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja: zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje 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,
- Zabrana rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta,
- Poslodavac je dužan da zaposlenog po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na iste ili druge ekvivalentne poslove,
- Zabranjen je premeštaj zaposlenih iz stava 1. ovog člana ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenog 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.
- Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva 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, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, 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, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta neće se računati kod procene uspešnosti rada u ukupnom vremenskom periodu u kome se uspešnost rada računa.
- Zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednakе 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.

- Prilikom određivanja visine primanja iz stava 1. ovog člana 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.

## 5. Praćenje ostvarivanja Plana

5.1. Radi praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome, poslodavac, evidentira podatke razvrstane po polu.

Poslodavac evidentiraju podatke o sledećem:

- 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, iskazаниh 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 razloge 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 postavljeni, 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) broj i procenat 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.

## **6. Izveštavanje**

Poslodavac je dužan da sačini godišnji izvještaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji pored podataka iz zakona sadrži i sledeće:

- ocenu stanja u pogledu rodne ravnopravnosti kod poslodavca
- podatke o utrošenim finansijskim sredstvima i
- preporuke kako unaprediti rodnu ravnopravnost u oblasti na koju se izveštaj odnosi,
- razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljnost žena i muškaraca kod poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena.

Poslodavac

JKP PROSTOR SOMBOR, Sombor

Direktor – Snežana Cico