Република Србија
Клиника за неурологију и психијатрију
за децу и омладину
Бр. 3592/1
28. 10. 2022 године
Београд

Клиника за неурологију и психијатрију
за децу и омладину

Др Суботића старијег 6а, 11000 Београд
ПИБ: 100269185; мат. бр: 07035802
Тел: 011/2658-355; тел/факс 011/2645-064
e-mail: npk.zmaj@gmail.com

На основу члана 33. Статута Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, Београд, Управни одбор Клинике на Другој редовној седници, одржаној дана 28.10.2022. године, усвојио је следећу:

О Д Л У К У

Усваја се Правилник о родној равноправности, Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, како је дато у материјалу, који је у прилогу Одлуке и чини њен саставни део.

Председник Управног одбора
Проф. др Предраг Станковић

На основу Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/21 у даљем тексту: Закон), члана 119. став 1. тачка 2) Закона о здравственој заштити („Службени гласник РС“ број 25/19) и члана 33 Статута Клинике за неурологију и психијатрију за децу и омладину, број 3468/2 од 21.10.2022. године, Управни одбор Клинике за неурологију и психијатију за децу и омладину на Другој редовној седници, одржаној дана 28.10.2022. године, доноси

ПЛАВИЛНИК О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ
КЛИНИКЕ ЗА НЕУРОЛОГИЈУ И ПСИХИЈАТРИЈУ ЗА ДЕЦУ И ОМЛАДИНУ

I. **УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим правилником уређују се појам, значење и мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацијии друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправностиу Клиници за неурологију и психијатрију за децу и омладину, др Суботића 6а, Београд (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

Одредбе овог правилника не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена Законом или другим прописима или којим се ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности који проистиче из Устава, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске уније о родној равноправности.

1. Значење појединих појмова

Члан 3.

Поједини термини употребљени у овом правилникуимају следеће значење:

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

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

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења

одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) **родна равноправност** подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

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

8) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

9) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

10) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

11) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

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

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

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

15) **подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода** је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

16) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

17) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

18) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

19) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

20) **удружење** јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;

21) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

22) платапредставља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

24) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

Термини који се користе у овомправилнику, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

Члан 4.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и

сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Члан 5.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних каракгеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Членб.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Члан 7.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Члан 8.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

3. Родно одговорно буџетирање

Члан 9.

Послодавац је дужанда врши родну анализу буџета и да приходе и расходе планира с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

II. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Политика једнаких могућности

Члан 10.

Политика једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;

2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

2. Врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

Члан 11.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште мере и посебне мере.

2.1. Опште мере

Члан 12.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

2.2. Посебне мере

Члан 13.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Члан 14.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом и другим законима, одређује и спроводи Послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима;

5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако Законом није другачије прописано.

7.1.1. Врсте посебних мера

Члан 15.

Врсте посебних мера су:

1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце код Послодавца;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

3. Статистички подаци разврстани по полу

Члан 16.

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају код Послодаваца у свим областима у којима се спроводе мере из Закона и овог правилника морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Информације и статистички подаци разврстани по полу и старосној доби из става 1.овог члана саставни су делови службене статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности, у складу са законом.

III. ПЛАНСКИ АКТИ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНСКИХ АКАТА

1. Врсте планских аката

Члан 17.

Ради развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности доносе се следећи плански акти:

1) планови или програми рада, односно пословања Послодавца који обавезно садрже и део о родној равноправности код Послодавца;

2) план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

3) 1. План и програм Послодавца

Члан 18.

Послодавац је дужан да одређује и спроводи посебне мере у зависности од циљева које іе потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем.

Послодавац одређује и спроводи посебне мере у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу Законом, другим законима и овим правилником, које исти припрема и доноси (у даљем тексту: план или програм),и који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део

који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.

Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца код Послодавца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Члан19.

Ако планови или програми Послодавца нису јавно доступни, исти је дужан да о доношењу плана или програма обавестиминистарствонадлежно за област људских права и да уз обавештење достави извод из плана, односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења.

Ако су планови или програми Послодавца јавно доступни, исти је дужан да Министарству достави обавештење о гласилу или интернет страници на којој је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

4) 2. Извештавање о реализацији плана, односно програма Послодаваца

Члан 20.

Подаци о реализацији плана или програма из члана 17.овогправилника, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи Послодавца.

Ако годишњи извештајо реализацији плана или програма Послодавца није јавно доступан, исти је дужан да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавестиминистарствонадлежно за област људских права и да уз обавештење истом достави извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма - део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана његовог усвајања, ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области.

Ако је годишњи извештајо реализацији плана или програма Послодавца јавно доступан, исти је дужан да Министарству достави обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања истог.

2. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Члан 21.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: план управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

План управљања ризицима Послодавац доноси после процене ризика.

2.1. Садржина плана управљања ризицима

Члан 22.

План управљања ризицима садржи:

1) области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;

2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање;

3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Члан 23.

Послодавац доноси План управљања ризицима, на основу правилника за израду и спровођење плана управљања ризицима надлежног министарства.

Послодавац је дужан да министарствунадлежном за област људских права достави план управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, у року и на начин који су прописани правилником за израду и спровођење плана управљања ризицима надлежног министарства.

2.2. Извештај о спровођењу плана управљања ризицима

Члан 24.

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима садржи:

1) податке о томе да ли су мере из плана управљања ризицима спроведене;

2) разлоге због којих мере нису спроведене.

2.3. Одговорност за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима

Члан 25.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговорно је одговорно лице Послодавца.

Одговорно лице Послодавца је дужно да за лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, одреди руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада.

IV. ПОСЛОДАВАЦ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

1. Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности

Члан 26.

Послодавац је дужан да континуирано прати остваривање родне равноправности у области здравствене заштите, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у истој, употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, као и да, у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера.

Послодавац своје финансијске планове и планове или програме рада, односно пословања припрема у складу са чл. 9. и 18.овогправилника, Закона и у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Члан 27.

Послодавац непосредно или преко органа надлежног за сарадњу са цивилним друштвом, сарађује са удружењима, а посебно за потребе:

1) предлагања и усвајања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређивању родне равноправности у Републици Србији;

2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области родне равноправности;

3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља према женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима рада, запошљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, и приступу здравственим услугама са циљем промовисања начела једнаког поступања и превазилажења и сузбијања родних стереотипа.

2. Структура органа управљања и органа надзора код Послодавца

Члан 28.

Код Послодавца.у складу са прописима на основу којих је исти основан и унутрашњим општим актима.обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова у органима управљања и органима надзора, као и на руководећим радним местима.

О уравнотеженој заступљености полова у органима из става 1.овог члана стара се орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у органима управљања и органима надзора постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Изузетно, када постоје објективни разлози у складу са законом и на основу посебног образложења које садржи и уважава специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање доносе посебне мере, ради остваривања уравнотежене заступљености полова у складу са овим специфичностима.

Послодавац је дужан да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Орган из става 2.овог члана прати напредак у остваривању достизања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора из става 1. овог члана.

V. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ОДРЕЂУЈУ И СПРОВОДЕ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

1. Област рада

Члан 29.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.

Члан 30.

У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности радних места и руководећих радних места; услова за приступ запошљавању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнада за време породиљског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код Послодавца.

Послодавац је дужан да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код Послодавца.

Приликом остваривања посебних мера из овог члана, Послодавац ће посветити дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Члан 32.

Послодавцу је забрањена је дискриминација лица из ст. 1-3.члана31. овог правилника на основу пола, односно рода у односу на:

1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;

2) услове рада и сва права из радног односа;

3) стручно усавршавање и додатно образовање;

4) напредовање на послу;

5) отказ уговора о раду.

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.

Послодавац је дужан да:

1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводи уважавајући породичне обавезе запослених (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);

2) запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код Послодавца, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим платама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;

3) да обезбеди финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.

1.2. Структура органа управљања и надзора код Послодавца

Члан 34.

У органима управљања и надзора кодПослодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога, у складу са законом.

О уравнотеженој заступљености полова из става 1.овог члана стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим

органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

1.3. Забрана престанка радног односа

Члан 35.

Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране Послодавца, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породиљског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

1.4. Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања

Члан 36.

Код Послодавца је забрањено узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине одговорно лице Послодавца, чланови у органима управљања и органима надзора Послодавца, запослени или друга радно ангажована лица код Послодавца, према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима код Послодавца.

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су код Послодавца, не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

1.5. Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета

Члан 37.

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове.

Забрањен је премештај запослених из става 1. овог члана или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код Послодавца, који су извршени у складу са законом.

Члан 38.

Одсуствовање са посла због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:

1) стручно усавршавање и додатно образовање;

2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;

3) коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

1.6. Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 39.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, у складу са законом који уређује радне односе.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку

одговорност.

Приликом одређивања висине примања из става 1.овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

1.7. Социјални дијалог и родна равноправност

Члан 40.

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

1)услова за приступ запошљавањуили радном ангажовању ван радног односа, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;

2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;

3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;

4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породиљским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;

5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;

6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;

7) праћења праксе на радном месту;

8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;

9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;

10) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

2. Област здравствене заштите

Члан 41.

Послодавац је, као орган јавне власти који обавља послове у области здравствене заштите, дужан да обезбеди једнаке могућности у пружању здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

VI. СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА

1. Забрана насиља на основу пола, полних карактеристика, односно рода и насиља према женама

Члан 42.

Забрањује се код Послодавца сваки облик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду и насиља према женама у приватној, пословној и јавној сфери.

2. Обавеза пријављивања насиља

Члан 43.

Послодавац, сваки запослении свако радно ангажовано лице код Послодавца, односно свако лице, дужни су да пријаве сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.

Послодавац је дужан да, без одлагања, надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријави свако насиље из члана 42. овогправилника за које сазна у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности.

3. Спречавање насиља

Члан 44.

Послодавац је дужан су да спроводе мере спречавања и сузбијања насиља као што су: планирање, организовање, спровођење и финансирање мера намењених остваривању заштите од насиља, програма спречавања свих облика насиља и програма подршке за жртве насиља и лица која пријављују насиље; подизање свести јавности о потреби спречавања насиља; специјализација професионалаца који поступају у случајевима заштите жртава насиља и њихова редовна едукација; обука професионалаца о родној равноправности и феномену родно заснованог насиља; и друге мере у складу са законом.

4. Обавеза Послодавца да одреди лице задужено за родну равноправност

Члан 45.

Послодавац је дужан да из реда запослених одреди лице задужено за родну равноправност у складу са актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Одговорно лице Послодавца за лице из става 1. овог члана одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада.

О одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица, Послодавацобавештаваминистарствонадлежно за област људских права.

Лице задужено за родну равноправност:

1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Послодавца;

2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица код Послодавца и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности код Послодавца;

3) доставља извештаје из тачке 2) овог става одговорном лицу Послодавца, које Послодавац, након доношења, доставља министарствунадлежном за област људских права;

4) сарађује са министарствомнадлежним за област људских права и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Лице задужено за родну равноправност мора бити обучено за обављање послова из става 4.овог члана, у складу са Законом.

VII. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Члан 46.

Послодавац је дужан, да ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, евидентира податке разврстане по полу.

Послодавац евидентира податке о:

1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;

2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;

3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;

4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на руководећим радним местима, разврстаних по полу;

5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;

6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;

7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;

8) разлозима због којих су на поједина руководећа радна места распоређени, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;

9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање руководећих радних места или извршилачких радних места код Послодавца, односно за заснивање радног односа код Послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

11) начину поступања Послодавца, односно одговорног лица Послодавца по поднетим пријавама;

12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања Послодавца по тим судским одлукама;

13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код Послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

15) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;

16) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља;

17) броју и проценту пресуда за насиље према женама, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља.

18) и друге податке у складу са законом.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци из става 2.овог члана евидентирају се на посебном обрасцу.чији изглед прописује министарствонадлежно за област људских права, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

Послодавац је дужан да евидентиране податке да на увид надлежној инспекцији, која у складу са Законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и министарству надлежном за област људских права на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Члан 47.

Послодавац је дужан да сачињава годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца из члана 46. став б.овогправилника, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности код Послодавца, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца кодПослодавца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај из става 1. овог члана Послодавац је дужану да доставиминистарству надлежном за област људских права.најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему његову садржину и начин достављања ближе прописује наведено министарство.

Извештај из става 1.овог члана нарочито садрже податке о:

1) врсти органа и тела;

2) прописаном укупном броју чланова органа и тела;

3) процентуалном односу мушкараца и жена, чланова органа и тела.

VIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 48.

За све што није предвиђено овим правилником, примењиваће се одредбе Закона и подзаконских аката који су донети на основу истог.

Члан 49.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Председник Управног одбора

Проф. др Предраг Станковић