

	Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.	1	4	Умерени
--	---	---	---	---------

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 извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapošljavanju или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради 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, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

У оквиру функције управљања људским ресурсима, благовремено се доносе на закону заснована решења о правима из радних односа, израђује нацрт правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места те оквири компетенција за свако радно место.

У области стручног усавршавања програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);

Послодавац запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, 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 зарадама 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;

Када је реч о структури органа управљања и надзора код послодавца на руководећим радним местима, као и на положајима, постоји неуравнотеженост полова у корист жена, ге је цео Управни одбор сачињен од жена (5 чланова).

У области забране престанка раног односа, забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавања запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског 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.

У 2022. години било је престанка радног односа једне особе женског пола, запослене на одређено време до повратка друге запослене истог пола са одсуства ради привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању запослених.

## ЦИЉЕВИ

Главни циљеви Послодавца се односе на подразумевање неопходних активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и то применом следећих мера: