

Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета — означава да је послодавац дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства или старатељства враги на исте или друге еквивалентне послове. Забрањен је премештај наведених запослених или упућивање на рад код дугог 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.

Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности — значи да се запосленима гарантује једнака зарада/плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу, било делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе. Под радном једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, при чему је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине зараде/плате систематизација послова, односно радних места мора да буде заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Забрана утврђена по основу одсуства са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2023. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла;
2. Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
3. Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
4. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању јавне установе. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак оне се примењују у континуитету.

ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРИВАЊА ПЛАНА

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања, Послодавац ће водити евиденцију разврстане по полу, о следећем:

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