

Na osnovu člana 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/21 - dalje: Zakon), Organic Control System doo Subotica, (u daljem tekstu: Poslodavac) doneo je dana 1.1.2022. sledeći

# PRAVILNIK O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

## I UVOD

### Predmet Pravilnika

#### Član 1

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 muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Organic Control System doo Subotica nastoji da svojim zaposlenima obezbedi zdravu radnu i poslovnu sredinu u kojoj će svaki zaposleni kao pojedinac biti podstaknut da se ističe isključivo svojim znanjem, mogućnostima i radnim sposobnostima. Poslodavac teži da pruži svojim zaposlenima jednake prilike za napredovanje i planiranje svoje karijere, kao i ličnog razvoja. Poslodavac promoviše kulturu različitosti i prema svojim zaposlenima se odnosi sa poštovanjem

uvažavajući integritet i dostojanstvo svakog pojedinca.

Nesmetano obavljanje rada onemogućeno je ukoliko je u radnoj sredini narušena ravnopravnost i ako je u njoj zastupljen bilo koji vid diskriminacije.

Ovaj pravilnik je odraz posvećenosti u kreiranju jednakih prilika za svakog zaposlenog kroz vrednovanje i uvažavanje različitosti među zaposlenima, sa namerom da se stane na put svakom vidu diskriminacije, nejednakog postupanja prema pojedincu i neopravdanom pravljenju razlike zasnovanom na različitostima u polu, polnim karakteristikama i rodu.

#### Član 2

Ovaj Pravilnik se primenjuje na kandidate koji traže zaposlenje, zaposlene i druga radno angažovana lica kod Poslodavca i obuhvata sledeća poglavlja:

1. Mere za ostvarivanje politike rodne ravnopravnosti
2. Obuke i podizanje svesti o rodnoj ravnopravnosti
3. Evidentiranje podataka i izveštavanje o rodnoj ravnopravnosti
4. Mere za suzbijanje diskriminacije i rodne neravnopravnosti

## II MERE ZA OSTVARIVANJE POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

**Obezbeđenje jednakih uslova u vezi ostvarivanja prava iz radnog odnosa odnosno prava po osnovu rada**

### Član 3

Poslodavac je dužan da bez obzira na pol, rod i porodični status pruži jednake mogućnosti svojim zaposlenima prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa, prava po osnovu rada i drugih vidova radnog angažovanja zagaranovanim u skladu sa Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018) i drugim relevantnim zakonskim propisima.

U tom smislu, Poslodavac teži da svim licima koja traže zaposlenje obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja bez obzira na pol, rod i porodični status.

Cilj Poslodavca je da se svakom licu pruži jednaka prilika i spreči svaka potencijalna diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda i to pre svega u odnosu na uslove zapošljavanja i izbor kandidata na radno mesto, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje zaposlenih, kao i na mogućnost napredovanja i dalji razvoj karijere u privrednom društvu.

U tom smislu, Poslodavac nastoji da prilikom odlučivanja o pravima i obavezama svojih zaposlenih uvažava njihove porodične prilike i obaveze, te uzimajući u obzir specifičnost porodičnih prilika i obaveza obezbedi svakome istu polaznu tačku za ostvarivanje jednakih mogućnosti u radnom odnosu ili drugom vidu radnog angažovanja.

Poslodavac posebnu pažnju posvećuje ravnopravnosti lica koja dolaze iz osetljivih društvenih grupa i teži da pruži podršku i podstakne integraciju ovih lica u radno okruženje i pomogne u prevazilaženju poteškoća sa kojima se ova lica suočavaju.

S namerom unapređenja transparentnosti u poslovanju i omogućavanja participacije zaposlenih u sprovođenju politike rodne ravnopravnosti, Poslodavac će svojim zaposlenim i drugim radno angažovanim licima na njihov zahtev da pruži informacije o položaju žena i muškaraca zaposlenih i radno angažovanih u privrednom društvu, koje obuhvataju podatke o posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti, informacije o zastupljenosti žena i muškaraca u organizaciji privrednog društva, informacije o zaradama zaposlenih i razlike u njihovim platama iskazane prema polu zaposlenih u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

### **Uravnotežena zastupljenost polova u organima upravljanja i nadzora**

#### Član 4

U organima upravljanja i nadzora u rukovodstvu Poslodavca podstiče se uravnotežena zastupljenost polova, a izbor na rukovodeće i nadzorne funkcije zasniva se isključivo na ispunjenju propisanih merila za imenovanje i izbor u skladu sa zakonom i opštim aktima privrednog društva.

Nadležan organ Poslodavca za imenovanje organa upravljanja će prilikom izbora organa upravljanja nastojati da omogući uravnoteženu zastupljenost polova u organima upravljanja, 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.

### **Zabrana prestanka radnog odnosa**

#### Član 5

Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane Poslodavca, 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.

Prilikom odlučivanja o radnopravnom statusu zaposlenih zabranjeno je 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 koji 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, nivoom 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.

## **Zabrana uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja**

### **Član 6**

Poslodavac je posvećen stvaranju i održavanju zdrave i bezbedne radne sredine za svoje zaposlene i radno angažovana lica. Bilo koji vid uznemiravanja zaposlenog ili radno angažovanog lica se neće tolerisati, a svaku optužbu za potencijalno uznemiravanje Poslodavac će detaljno ispitati i preduzeti potrebne mere da se ugroženo lice zaštiti, a lice za koje se utvrdi da je uznemiravalo drugog će se suočiti sa

disciplinskim postupkom i merama, uključujući i meru otkaza radnog odnosa.

Poslodavac posebnu pažnju posvećuje prevenciji i pružanju zaštite od seksualnog uznemiravanja na radu ili u vezi sa radom budući da je ovaj oblik uznemiravanja često prisutan, da je njegovo prepoznavanje otežano usled nedovoljne definisanosti pojave ovog vida zlostavljanja, kao i da prijava ovog vida uznemiravanja često izostaje od strane žrtve.

Seksualno uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom se manifestuje kao posledica neuravnoteženog odnosa moći na radnom mestu i karakteriše ga seksualno ponašanje koje je nepoželjno i neželjeno od strane osobe ka kojoj je usmereno, na taj način da izaziva osećaj ugroženosti, stida, poniženja i straha.

Žrtva seksualnog uznemiravanja može biti svako lice bez obzira na svoj pol, kao i na pol lica koje vrši uznemiravanje.

Svaka vrsta seksualnog uznemiravanja je strogo zabranjena bez obzira da li se ono odvija za vreme ili nakon radnog vremena u poslovnim prostorijama privrednog društva ili izvan, na poslovnim putovanjima, društvenim događajima ili poslovnim sastancima.

Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.

Zaposleni i radno angažovana lica se podstiču da prijave svaki vid uznemiravanja na radu ili u vezi s radom kako bi poslodavac mogao da preduzme potrebne mere za utvrđivanje odgovornosti lica koje vrši uznemiravanje, u skladu sa zakonskim propisima.

Poslodavac teži da u cilju prevencije uznemiravanja na radu informiše svoje zaposlene i osposobi ih da prepoznaju oblike, uzroke i posledice uznemiravanja na radu, kao i da poduči zaposlene o njihovim pravima, obavezama i odgovornostima koji se tiču sprečavanja uznemiravanja na radu.

### **Zabrana rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva radi posebne nege deteta**

#### **Član 7**

Poslodavac u svom poslovanju vodi brigu o trudnica, porodiljama i licima sa decom pa nastoji da ovim licima olakša ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa uzimajući u obzir specifičnost njihovog položaja.

Poslodavac je dužan da zaposleno lice koje odsustvuje sa rada zbog trudnoće, koje je na porodijskom odsustvu, odsustvu radi nege deteta, odsustvu radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva ili starateljstva zaštiti od diskriminacije prouzrokovane po navedenim osnovima, a što se pre svega odnosi na vraćanje na rad ovih lica, premeštaja ili upućivanja na rad kod drugog poslodavca, kao i kod garantovanja i uskraćivanja drugih prava po osnovu rada i radnog odnosa.

Poslodavac je dužan 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.

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, porodijskog 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:

- 1) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
- 2) napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom;
- 3) 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 kod procene uspešnosti rada u ukupnom vremenskom periodu u kome se uspešnost rada računa.

### **Zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti**

#### **Član 8**

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti.

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.

Sistematizacija radnih mesta kod poslodavaca kao i visina primanja za radna mesta kod poslodavca se zasniva na istim kriterijumima za sva lica, a pol odnosno rod zaposlenog lica ne sme biti merilo za određivanje visine zarade.

### III OBUKE I PODIZANJE SVESTI O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

#### Član 9

Organizovanje obuka i kontinuirano stručno usavršavanje za podizanje svesti o rodnoj ravnopravnosti sastavni su deo poslovne prakse Poslodavca. Cilj je da se zaposleni i radno angažovana lica obrazuju na polju rodne ravnopravnosti kako bi mogli da budu upoznati sa mogućnoštima i načinima ostvarivanja i zaštite svojih prava u vezi sa rodnom ravnopravnošću, kao i mehanizmima sprečavanja i suzbijanja rodne diskriminacije na radu i u vezi sa radom.

Obrazovanjem i informisanjem podstiču se zaposleni i radno angažovana lica da daju svoj doprinos u daljem razvoju i implementaciji politike rodne ravnopravnosti kod Poslodavca.

### IV EVIDENTIRANJE PODATAKA I IZVEŠTAVANJE O OSTVARIVANJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

#### Član 10

U cilju provere i ocene stanja u vezi sa sprovođenjem politike rodne ravnopravnosti, Poslodavac je dužan da u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS" br. 52/21) i Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti ("Sl. glasnik RS" br. 87/18) evidentira podatke razvrstane po polu zaposlenih i radno angažovanih lica kao i da sačinjava godišnje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u okviru svog poslovanja.

### V MERE ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE I RODNE NERAVNOPRAVNOSTI

#### Član 11

Kroz stručne obuke i kontinuirano informisanje zaposlenih i radno angažovanih lica o rodnoj ravnopravnosti Poslodavac podstiče svoje zaposlene i radno angažovana lica da ovlašćenim licima u društvu prijave diskriminaciju, uznemiravanje kao i kršenje politike rodne ravnopravnosti. Ovlašćena lica će po prijavi da preduzmu odgovarajuće mere za suzbijanje diskriminacije i uznemiravanja, po potrebi pokrenuti disciplinske postupke, dok će se ozbiljna i gruba kršenja politike rodne ravnopravnosti sankcionisati u skladu sa merama propisanim zakonom.

### VI SPREČAVANJE I SUZBIJANJE RODNO ZASNOVANOG NASILJA

#### Član 12

Zabranjuje se svaki oblik nasilja zasnovan na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi.

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.

### **Član 13**

Svako lice, zaposleni i poslodavac, dužni su da prijave svaki vid nasilja zasnovan na polu, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi.

Žrtva nasilja ima pravo na psihosocijalnu pomoć u skladu sa zakonom, besplatnu socijalnu i zdravstvenu zaštitu i pravo na besplatnu pravnu pomoć, u skladu sa zakonom kojim se reguliše besplatna pravna pomoć.

### VII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### **Član 14**

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca.

Organic Control System doo Subotica

*s.r. Nenad Novaković*

direktor