

Правилник о родној равноправности / Gender Equality Policy (GEP)

Српски	English
Верзија 2.0 – Замењује верзију од 01.01.2022.	Version 2.0 – Replace version from 01.01.2022.
I УВОД	I PREAMBLE
<p>1. Јавни документ – овај документ је формални документ који је објављен на сајту www.organica.rs и потписан је од стране највишег руководства</p> <p>2. Наменски ресурси – посвећеност ресурса и стручности у области родне равноправности за спровођење плана</p> <p>3. Прикупљање и праћење података – подаци разврстани по полу особља и годишње извештавање на основу индикатора</p> <p>4. Обука – подизање свести/обука о родној равноправности и несвесним родним предрасудама за особље и доносиоце одлука. Овај правилник има за циљ да промовише родну равноправност кроз одрживу трансформацију организационе културе.</p>	<p>1. Public document - this document is a formal document published on the website www.organica.rs and signed by the top management</p> <p>2. Dedicated resources - the commitment of resources and expertise in gender equality to implement the plan</p> <p>3. Data collection and monitoring - gender-disaggregated data on personnel and annual reporting based on indicators</p> <p>4. Training - awareness-raising/training on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers. GEP aims to promote gender equality through the sustainable transformation of organizational culture.</p>
Члан 1 - Равнотежа пословног и приватног живота и организациона култура	Article 1 – Work-life balance and organizational culture
<p>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,</p>	<p>Gender equality implies equal rights, responsibilities, and opportunities, equal participation and balanced representation of women and men in all areas of social life, equal opportunities to exercise rights and freedoms, use of personal knowledge and abilities for personal and social development, equal opportunities and</p>

<p>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.</p>	<p>rights in access goods and services, as well as achieving equal benefits from the results of work, while respecting the biological, social and culturally formed differences between men and women and the different interests, needs and priorities of women and men when adopting public and other policies and deciding on rights, obligations, and provisions based on law, as well as constitutional provisions.</p>
<p>Organic Control System doo Subotica настоји да својим запосленима обезбеди здраву радну и пословну средину у којој ће сваки запослени као појединац бити подстакнут да се истиче искључиво својим знањем, могућностима и радним способностима. Послодавац тежи да пружи својим запосленима једнаке прилике за напредовање и планирање своје каријере, као и личног развоја. Послодавац промовише културу различитости и према својим запосленима се односи са поштовањем уважавајући интегритет и достојанство сваког појединца.</p>	<p>Organic Control System doo Subotica endeavors to provide its employees with a healthy working and business environment in which each employee as an individual will be encouraged to stand out absolutely and only with his knowledge, opportunities, and work abilities. The employer trend to provide its employees with equal opportunities for advancement and career planning, as well as personal development. The employer promotes a culture of diversity and treats its employees with respect, respecting the integrity and dignity of each individual.</p>
<p>Несметано обављање рада онемогућено је уколико је у радној средини нарушена равноправност и ако је у њој заступљен било који вид дискриминације.</p>	<p>Smooth performance of work is impossible if equality is violated in the working environment and if any form of discrimination is present in it.</p>
<p>Овај правилник је одраз посвећености у креирању једнаких прилика за сваког запосленог кроз вредновање и уважавање различитости међу запосленима, са намером да се стане на пут сваком виду дискриминације, неједнаког поступања према појединцу и неоправданом прављењу разлике заснованом на различитостима у полу, полним карактеристикама и роду.</p>	<p>This GEP is a reflection of the commitment to create equal opportunities for every employee through valuing and respecting diversity among employees, to stand in the way of any form of discrimination, unequal treatment of individuals, and unjustified discrimination based on differences in gender or sexual characteristics.</p>
<p>Члан 2 – На кога се односи правилник</p> <p>Овај Правилник се примењује на кандидате који траже запослење, запослене и друга радно</p>	<p>Article 2 - To whom this GEP applies</p> <p>This GEP applies to candidates seeking employment, employees and other persons</p>



Organic Control System
Trg cara Jovana Nenada 15
24000 Subotica, Serbia
+38124521130
+381600456130
administracija@organica.rs
www.organica.rs

<p>ангажована лица код Послодавца и обухвата следећа поглавља:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Мере за остваривање политике родне равноправности2. Обуке и подизање свести о родној равноправности3. Евидентирање података и извештавање о родној равноправности4. Мере за сузбијање дискриминације и родне неравноправности	<p>employed by the Employer and includes the following chapters:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Measures for the implementation of gender equality policy2. Training and raising awareness about gender equality3. Data recording and reporting on gender equality4. Measures to repress discrimination and gender inequality
<p>II МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПОЛИТИКЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</p>	<p>II MEASURES FOR IMPLEMENTING THE GENDER EQUALITY POLICY</p>
<p>Члан 3 - Обезбеђење једнаких услова у вези остваривања права из радног односа односно права по основу рада</p> <p>Послодавац је дужан да без обзира на пол, род и породични статус пружи једнаке могућности својим запосленима приликом остваривања права из радног односа, права по основу рада и других видова радног ангажовања загарантованим у складу са Законом о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018) и другим релевантним законским прописима.</p> <p>У том смислу, Послодавац тежи да свим лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа или другог вида радног ангажовања без обзира на пол, род и породични статус.</p> <p>Циљ Послодавца је да се сваком лицу пружи једнака прилика и спречи свака потенцијална дискриминација на основу пола, односно рода и то пре свега у односу на услове запошљавања и избор кандидата на радно место, услове рада и</p>	<p>Article 3 - Gender balance in leadership and decision-making</p> <p>The employer is obliged, regardless of sex, gender, and family status, to provide equal opportunities to his employees when exercising rights from the employment relationship, rights based on work, and other types of employment guaranteed in accordance with the Labor Law ("Official Gazette of RS", no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - US decision, 113/2017 and 95/2018) and other relevant legal regulations.</p> <p>In this sense, the Employer strives to provide all persons seeking employment with equal opportunities in connection with establishing an employment relationship or other type of employment, regardless of sex, gender, and family status.</p> <p>The employer's goal is to provide equal opportunity to every person and to prevent any potential discrimination based on sex/gender, primarily regarding employment conditions and the selection of candidates for the workplace, working conditions, and all rights from the employment</p>

<p>сва права из радног односа, стручно усавршавање и додатно образовање запослених, као и на могућност напредовања и даљи развој каријере у привредном друштву.</p> <p>У том смислу, Послодавац настоји да приликом одлучивања о правима и обавезама својих запослених уважава њихове породичне прилике и обавезе, те узимајући у обзир специфичност породичних прилика и обавеза обезбеди свакоме исту полазну тачку за остваривање једнаких могућности у радном односу или другом виду радног ангажовања.</p> <p>Послодавац посебну пажњу посвећује равноправности лица која долазе из осетљивих друштвених група и тежи да пружи подршку и подстакне интеграцију ових лица у радно окружење и помогне у превазилажењу потешкоћа са којима се ова лица суочавају.</p> <p>С намером унапређења транспарентности у пословању и омогућавања партиципације запослених у спровођењу политике родне равноправности, Послодавац ће својим запосленим и другим радно ангажованим лицима на њихов захтев да пружи информације о положају жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у привредном друштву, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, информације о заступљености жена и мушкараца у организацији привредног друштва, информације о зарадама запослених и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности.</p>	<p>relationship, professional development, and additional employee education, as well as the possibility of advancement and further career development in the company.</p> <p>In this sense, the Employer tries to take into account their family circumstances and obligations when deciding on the rights and obligations of their employees, and taking into account the specificity of family circumstances and obligations, provides everyone with the same starting point for achieving equal opportunities in employment or other forms of employment.</p> <p>The employer pays special attention to the equality of persons coming from vulnerable social groups and strives to provide support and encourage the integration of these persons into the working environment and help overcome the difficulties these persons face.</p> <p>With the intention of improving transparency in business and enabling the participation of employees in the implementation of the gender equality policy, the Employer shall, at their request, provide its employees and other persons engaged in work with information on the position of women and men employed and engaged in work in the company, which includes information on special measures which are applied to promote gender equality, information on the representation of women and men in the organization of the company, information on the earnings of employees and differences in their salaries expressed according to the gender of employees in accordance with the regulations governing the protection of personal data.</p>
<p>Члан 4 - Уравнотежена заступљеност полова у органима управљања и надзора</p> <p>У органима управљањама и надзора у руководству Послодавца подстиче се</p>	<p>Article 4 - Gender equality in recruitment and career progression</p> <p>A balanced representation of the sexes is encouraged in the management of the Employer,</p>

<p>уравнотежена заступљеност полова, а избор на руководеће и надзорне функције заснива се искључиво на испуњењу прописаних мерила за именовање и избор у складу са законом и општим актима привредног друштва.</p> <p>Надлежан орган Послодавца за именовање органа управљања ће приликом избора органа управљања настојати да омогући уравнотежену заступљеност полова у органима управљања, 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.</p>	<p>and the selection for managerial and supervisory functions is based exclusively on the fulfillment of prescribed criteria for appointment and selection by the law and general acts of the company.</p> <p>The competent authority of the Employer for the selection of the management body enables a balanced representation of the sexes in the management bodies while respecting the specificities arising from the nature of the job, service or activity, place and working conditions prescribed criteria for selection, that is, appointment, and other objective reasons, by the law.</p>
<p>Члан 5 - Забрана престанка радног односа</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране Послодавца, као и проглашавање 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.</p> <p>Приликом одлучивања о равноправном статусу запослених забрањено је неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању,</p>	<p>Article 5 - Prohibition of discontinuation of employment</p> <p>Discontinuation of the employment relationship by the Employer, as well as declaring an employee redundant based on gender, pregnancy, maternity leave or leave from work for child care and leave from work for special child care, as well as due to the initiated procedure, are prohibited. This refers to protection against discrimination, harassment, sexual harassment, and sexual blackmail.</p> <p>When deciding on the equal status of employees, unjustified discrimination or unequal treatment, or omission (exclusion, limitation, or priority), about persons or groups as well as members of their families, or persons close to them, in an open or covert manner, is prohibited. Equal status is based on race, color, ancestry, citizenship, national or ethnic origin, language, religious or political beliefs, sex, gender, gender identity, sexual orientation, sexual characteristics, income level, property status, birth, genetic characteristics, health condition, disability, marital and family status, convictions, age, appearance, membership in political, trade union and other organizations and other real or assumed personal characteristics.</p>

<p>инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.</p>	
<p>Члан 6 - Забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања</p> <p>Послодавац је посвећен стварању и одржавању здраве и безбедне радне средине за своје запослене и радно ангажована лица. Било који вид узнемиравања запосленог или радно ангажованог лица се неће толерисати, а сваку оптужбу за потенцијално узнемиравање Послодавац ће подробно испитати и предузети потребне мере да се угрожено лице заштити, а лице за које се утврди да је узнемирало другог ће се суочити са дисциплинским поступком и мерама, укључујући и меру отказа радног односа.</p> <p>Послодавац посебну пажњу посвећује превенцији и пружању заштите од сексуалног узнемиравања на раду или у вези са радом будући да је овај облик узнемиравања често присутан, да је његово препознавање отежано услед недовољне дефинисаности појаве овог вида злостављања, као и да пријава овог вида узнемиравања често изостаје од стране жртве.</p> <p>Сексуално узнемиравање на раду или у вези са радом се манифестује као последица неуравнотеженог односа моћи на радном месту и карактерише га сексуално понашање које је непожељно и нежељено од стране особе ка којој је усмерено, на тај начин да изазива осећај угрожености, стида, понижења и страха.</p> <p>Жртва сексуалног узнемиравања може бити свако лице без обзира на свој пол, као и на пол лица које врши узнемиравање.</p>	<p>Article 6 - Measures against gender-based violence, including sexual harassment</p> <p>The employer is committed to creating and maintaining a healthy and safe working environment for its employees. Any form of harassment of an employee or employed person will not be tolerated, and any accusation of potential harassment will be thoroughly investigated by the Employer, the necessary measures will be taken to protect the vulnerable person, and a person found to have harassed another will face disciplinary action and measures, including the measure of termination of employment.</p> <p>The employer pays special attention to the prevention and provision of protection against sexual harassment at work or in connection with work, since this form of harassment is often present, its recognition is difficult due to the insufficient definition of the occurrence of this type of harassment, as well as the reporting of this type of harassment is often absent from foreign victims.</p> <p>Sexual harassment at work or about work is manifested as a consequence of an unbalanced relationship of power in the workplace and is characterized by sexual behavior that is unwanted and unwanted by the person towards whom it is directed, in such a way as to cause a feeling of vulnerability, shame, humiliation, and fear.</p> <p>Anyone can be a victim of sexual harassment, regardless of their gender, as well as the gender of the harasser.</p>

<p>Свака врста сексуалног узнемиравања је строго забрањена без обзира да ли се оно одвија за време или након радног времена у пословним просторијама привредног друштва или изван, на пословним путовањима, друштвеним догађајима или пословним састанцима.</p> <p>Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p> <p>Запослени и радно ангажована лица се подстичу да пријаве сваки вид узнемиравања на раду или у вези с радом како би послодавац могао да предузме потребне мере за утврђивање одговорности лица које врши узнемиравање, у складу са законским прописима.</p> <p>Послодавац тежи да у циљу превенције узнемиравања на раду информисе своје запослене и оспособи их да препознају облике, узроке и последице узнемиравања на раду, као и да подучи запослене о њиховим правима, обавезама и одговорностима који се тичу спречавања узнемиравања на раду.</p>	<p>Any kind of sexual harassment is strictly prohibited, regardless of whether it takes place during or after working hours in the company's business premises or outside, on business trips, social events, or business meetings.</p> <p>Harassment based on gender and sexual harassment are prohibited not only in the workplace but also during recruitment, professional development, and promotion.</p> <p>Employees are encouraged to report any form of harassment at work or in connection with work, so that the employer can take the necessary measures to determine the responsibility of the person who carries out the harassment, in accordance with legal regulations.</p> <p>To prevent harassment at work, the employer aims to inform its employees and enable them to recognize the forms, causes, and consequences of harassment at work, as well as to teach employees about their rights, obligations, and responsibilities regarding the prevention of harassment at work.</p>
<p>Члан 7 - Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породичног одсуства и одсуства ради посебне неге детета</p> <p>Послодавац у свом пословању води бригу о трудница, породиљама и лицима са децом па настоји да овим лицима олакша остваривање права и обавеза из радног односа узимајући у обзир специфичност њиховог положаја.</p> <p>Послодавац је дужан да запослено лице које одсуствује са рада због трудноће, које је на породичном одсуству, одсуству ради неге детета, одсуству ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства или старатељства</p>	<p>Article 7 - Prohibition of gender inequality during absence from work due to pregnancy, maternity leave, and leave for special care of a child</p> <p>In his business, the employer takes care of pregnant women, mothers in labor, and people with children, so he tries to make it easier for these people to exercise their rights and obligations from the employment relationship, taking into account the specificity of their position.</p> <p>The employer is obliged to protect an employee who is absent from work due to pregnancy, who is on maternity leave, leave for child care, leave for special child care, adoption, foster care, or guardianship against discrimination caused on the</p>

заштити од дискриминације проузроковане по наведеним основима, а што се пре свега односи на враћање на рад ових лица, премештаја или упућивања на рад код другог послодавца, као и код гарантовања и ускраћивања других права по основу рада и радног односа.

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског 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, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилског 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 извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;
- 3) коришћење свих побољшања радних услова

aforementioned grounds, which primarily refers to returning these persons to work, transferring them or sending them to work with another employer, as well as guaranteeing and denying other rights based on work and employment.

The employer is obliged to return the employee to the same or other equivalent jobs after returning from work leave due to pregnancy, maternity leave, leave for child care, leave for special child care, adoption, foster care, and guardianship.

It is prohibited to transfer employees from paragraph 1 of this article or to assign them to work with another employer if this is less favorable for the employee unless it is done by the findings of the competent health authority, or another competent authority, or due to organizational changes at the employer, or changes in the internal organization of state bodies, bodies of autonomous provinces and bodies of local self-government units, which were carried out by the law.

Absence from work due to pregnancy, maternity leave, leave for child care and leave for special child care, paternity and maternity (parenthood), adoption, foster care, or guardianship, cannot be a reason for denying the right to:

- 1) professional development and additional education;
- 2) advancement and acquisition of a higher title, that is, transfer to an immediately higher executive position, based on the acquired conditions, by the law;
- 3) use of all improvements in working conditions provided during the leave.

The time during which the employee was absent from work due to pregnancy, maternity leave, leave

<p>обезбеђених током одсуства.</p> <p>Време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће се рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна.</p>	<p>for child care, and leave for special child care will not be counted when assessing work performance in the total period in which work performance is calculated.</p>
<p>Члан 8 - Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности</p> <p>Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности.</p> <p>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.</p> <p>Систематизација радних места код послодавца као и висина примања за радна места код послодавца се заснива на истим критеријумима за сва лица, а пол односно род запосленог лица не сме бити мерило за одређивање висине зараде.</p>	<p>Article 8 - Prohibition of unequal pay for the same work or work of equal value</p> <p>Employees are guaranteed equal pay for the same work or work of equal value.</p> <p>Work of equal value means work that requires the same degree of professional qualification, education, knowledge, and abilities, in which equal work contribution is achieved with equal responsibility.</p> <p>The systematization of workplaces at employers, as well as the amount of income for workplaces at the employer, is based on the same criteria for all persons, and the sex or gender of the employed person must not be a criterion for determining the amount of salary.</p>
<p>III ОБУКЕ И ПОДИЗАЊЕ СВЕСТИ О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ</p>	<p>III TRAINING AND RAISING OF AWARENESS ABOUT GENDER EQUALITY</p>
<p>Члан 9 - Интеграција родне димензије у истраживачке и наставне садржаје</p> <p>Организовање обука и континуирано стручно усавршавање за подизање свести о родној равноправности саставни су део пословне праксе Послодавца. Циљ је да се запослени и радно ангажована лица образују на пољу родне равноправности како би могли да буду упознати са могућношћима и начинима остваривања и заштите својих права у вези са родном равноправношћу, као и механизмима спречавања и сузбијања родне дискриминације</p>	<p>Article 9 - Integration of the gender dimension into research and teaching content</p> <p>Organizing training and continuous professional development to raise awareness of gender equality are an integral part of the Employer's business practice. The goal is to educate employees and persons engaged in work in the field of gender equality so that they can be familiar with the possibilities and ways of exercising and protecting their rights in connection with gender equality, as well as the mechanisms of preventing and repressing gender discrimination at work and in</p>

<p>на раду и у вези са радом.</p> <p>Образовањем и информисањем подстичу се запослени и радно ангажована лица да дају свој допринос у даљем развоју и имплементацији политике родне равноправности код Послодавца.</p>	<p>connection with work.</p> <p>Through education and information, employees and employed persons are encouraged to contribute to the further development and implementation of the Employer's gender equality policy.</p>
<p>IV ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</p>	<p>IV RECORDING OF DATA AND REPORTING ON THE ACHIEVEMENT OF GENDER EQUALITY</p>
<p>Члан 10 - Прикупљање и праћење података</p> <p>У циљу провере и оцене стања у вези са спровођењем политике родне равноправности, Послодавац је дужан да у складу са Законом о родној равноправности ("Сл. гласник РС" бр. 52/21) и Законом о заштити података о личности ("Сл. гласник РС" бр. 87/18) евидентира податке разврстане по полу запослених и радно ангажованих лица као и да сачињава годишње извештаје о остваривању родне равноправности у оквиру свог пословања.</p>	<p>Article 10 - Data collection and monitoring</p> <p>To check and evaluate the situation related to the implementation of the gender equality policy, the Employer is obliged, in accordance with the Law on Gender Equality ("Official Gazette of RS" No. 52/21) and the Law on Protection of Personal Data ("Official Gazette RS" No. 87/18) records data classified by gender of employees and persons engaged in work, as well as prepares annual reports on the achievement of gender equality within its operations.</p>
<p>V МЕРЕ ЗА СУЗБИЈАЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ</p>	<p>V MEASURES FOR REPRESSING DISCRIMINATION AND GENDER INEQUALITY</p>
<p>Члан 11</p> <p>Кроз стручне обуке и континуирано информисање запослених и радно ангажованих лица о родној равноправности Послодавац подстиче своје запослене и радно ангажована лица да овлашћеним лицима у друштву пријаве дискриминацију, узнемиравање као и кршење политике родне равноправности. Овлашћена лица ће по пријави да предузму одговарајуће мере за сузбијање дискриминације и узнемиравања, по потреби покренути дисциплинске поступке, док ће се озбиљна и груба кршења политике родне равноправности санкционисати у складу са мерама прописаним законом.</p>	<p>Article 11</p> <p>Through professional training and continuous informing of employees and employed persons about gender equality, the Employer encourages its employees to report discrimination, harassment, and violations of the gender equality policy to authorized persons in society. Upon application, authorized persons will take appropriate measures to repress discrimination and harassment, if necessary initiate disciplinary proceedings, while serious and gross violations of the gender equality policy will be sanctioned by the measures prescribed by law.</p>
<p>VI СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА</p>	<p>VI PREVENTING AND REPRESSING GENDER-BASED VIOLENCE</p>

<p>Члан 12 - Родно засновано насиље</p> <p>Забрањује се сваки облик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.</p> <p>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.</p> <p>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,</p> <p>обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.</p>	<p>Article 12 - Gender-based violence</p> <p>Any form of violence based on sex, gender characteristics, or gender and violence against women in the private and public sphere is prohibited.</p> <p>Gender-based violence is any form of physical, sexual, psychological, economic, and social violence perpetrated against a person or groups of persons due to belonging to a certain sex or gender, as well as the threat of such acts, regardless of whether they occur in public or private life, as well as any form of violence that affects persons belonging to a certain gender to a greater extent.</p> <p>Violence against women means a violation of human rights and a form of discrimination against women and all acts of gender-based violence that lead or can lead to physical, sexual, or psychological, financial injury or suffering for women, including threats of such acts, coercion, or arbitrary deprivation of liberty, whether in public or private life.</p>
<p>Члан 13 – Пријава насиља</p> <p>Свако лице, запослени и послодавац, дужни су да пријаве сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.</p> <p>Жртва насиља има право на психосоцијалну помоћ у складу са законом, бесплатну социјалну и здравствену заштиту и право на бесплатну правну помоћ, у складу са законом којим се регулише бесплатна правна помоћ.</p>	<p>Article 13 - Reporting of violence</p> <p>Every person, employee, and employer, is obliged to report any type of violence based on gender and violence against women in the private and public sphere.</p> <p>A victim of violence has the right to psychosocial assistance in accordance with the law, free social and health care, and the right to free legal assistance, by the law regulating free legal assistance.</p>
<p>VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ</p>	<p>VII TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS</p>
<p>Члан 14</p>	<p>Article 14</p>



Organic Control System
Trg cara Jovana Nenada 15
24000 Subotica, Serbia
+38124521130
+381600456130
administracija@organica.rs
www.organica.rs

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

This regulation shall enter into force on the eighth day of the day of its publication on the Employer's notice board.

Директор / General Manager