

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“ бр. 52/2021), и члана 21 Статута ЈКП „Обједињена Наплата“ Ниш бр. 00-1462-1 од 27.02.2017.године, Надзорни одбор ЈКП „Обједињена наплата“Ниш, дана 12.01.2023.године на 8. (телефонској) седници, доноси :

ПРАВИЛНИК О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

Предмет Правилника

Члан 1.

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 културолошких 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.

ЈКП „Обједињена наплата“ Ниш настоји да својим запосленим 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.

Несметано обављање рада онемогућено је уколико је у радној средини нарушена равноправност и ако је у њој заступљен било који вид дискриминације.

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 разлика заснованом на различитостима у полу, полним карактеристикама и роду.

Члан 2.

Овај Правилник се примењује на кандидате који траже запослење, запослене и друга радно ангажована лица код Послодавца и обухвата следећа поглавља:

- Мере за остваривање политике родне равноправности,
- Обуке и подизање свести о родној равноправности,
- Евидентирање података и извештавање о родној равноправности,
- Мере за сузбијање дискриминације и родне равноправности.

II МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПОЛИТИКЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Обезбеђење једнаких услова у вези остваривања права из радног односа, односно право на основу рада.

Члан 3.

Послодавац је дужан да без обзира на пол, род и породични статус пружи једнаке могућности својим запосленима приликом остваривања права из радног односа, право 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.

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.

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 сва права из радног односа, стручно усавршавање и додатно образовање запослених, као и на могућност напредовања и даљи развој каријере у друштву.

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.

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.

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, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, информације о заступљености жена и мушкараца у сектору код Послодавца, информације о зарадама запослених и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности.

Уравнотежена заступљеност полова у органима управљања и надзора

Члан 4.

У органима управљања и надзора у руководству Послодавца подстиче се 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 актом привредног друштва.

Надлежни 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.

Забрана престанка радног односа

Члан 5.

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.

Приликом одлучивања о радноправном 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 прикривени начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном индетитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

Забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања

Члан 6.

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 удврди да је узнемиравало другог ће се суочити са дисциплинским поступком и мерама, укључујући и меру отказа радног односа.

Послодавац посебну пажњу посвећује превенцији и пружању заштите од сексуалног узнемиравања на раду или у вези 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.

Сексуално узнемиравање на раду или у вези са радом се манифестује као последица неуравнотежаног 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.

Жртва сексуалног узнемиравања може бити свако лице без обзира на свој пол, као и на пол лица које врши узнемиравање.

Свака врста сексуалног узнемиравања је строго забрањена без обзира да ли се оно одвија за време или након радног времена у пословним просторијама или изван, на пословним путовањима, друштвеним догађајима или пословним састанцима.

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

Запослени и радно ангажована лица се подстичу да пријаве сваки вид узнемиравања на раду или у вези са радом како би послодавац могао да предузме потребне мере за утврђивање одговорности лица које врши узнемиравање, у складу са законским прописима.

Послодавац тежи да у циљу превенције узнемиравања на раду информише 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.

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

Члан 7.

Послодавац у свом пословању води бригу о трудницама, породилјама и лицима са децом па настоји да овим лицима олакша остваривање права и обавеза из радног односа узимајући у обзир специфичност њиховог положаја.

Послодавац је дужан да запослено лице које одсуствује са рада због трудноће, које је на породилском одсуству, одсуству ради неге детета, одсуству ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства или старатељства 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 евентуалне 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, 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 ускраћивања права на:

- Стручно усавршавање и додатно образовање,
- Напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом,
- Коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

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.

Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 8.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности.

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.

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 зарада.

III ОБУКА И ПОДИЗАЊЕ СВЕСТИ О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 9.

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 могућностима и начинима остваривања и заштите својих права у вези са родном равноправношћу, као и механизмима спречавања и сузбијања родне дискриминације на раду и у вези са радом.

Образовањем и информисањем подстичу се запослени и радно ангажована лица да дају свој допринос у даљем развоју и имплементацији политике родне равноправности код Послодавца.

IV ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 10.

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 Закона 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 оквир свог пословања.

V МЕРЕ ЗА СУЗБИЈАЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ

Члан 11.

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.

VI СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА

Члан 12.

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

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.

Насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.

Члан 13.

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.

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.

VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 14.

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

Председник Надзорног одбора
ЈКП "Обједињена наплата" Ниш



[Signature]