

NEWSLETTER

Obaveze poslodavaca prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti



Piše: Ivana Stefanović, advokat

Usvajanjem Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021) („Zakon“), Republika Srbija je nastavila da usklađuje domaće propise u ovoj oblasti sa zakonodavstvom Evropske unije.

Jedan od osnovnih ciljeva novog Zakona je da se na efikasniji način obezbedi ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca i implementacija načela njihovih jednakih mogućnosti i jednakog tretmana u vezi sa pitanjima zapošljavanja, samozapošljavanja i obavljanja zanimanja. Zakonom je, takođe, uređeno i pre-

duzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu, kao i postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji.

I. Usvajanje Plana i Programa

Poslodavci koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, dužni su da određuju i sprovode posebne mere u okviru godišnjih planova ili programa rada, koji, pored elemenata propisanih zakonom, obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Deo plana ili programa koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti naročito sadrži: kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca kod poslodavca, uključujući i godine starosti, spisak posebnih mera, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja i kontrole i prestanak sprovođenja posebnih mera.

II. Izveštavanje o donošenju Plana i Programa

Poslodavci čiji planovi ili programi nisu javno dostupni dužni su da o donošenju plana ili programa obaveste Ministarstvo nadležno za oblast ljudskih prava („Ministarstvo“) i da uz obaveštenje dostave izvod iz plana, odnosno programa u delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.

III. Izveštavanje o realizaciji Plana i Programa

Podaci o realizaciji plana ili programa, u delu koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, sastavni su deo godišnjeg izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa koji, u skladu sa zakonom, usvajaju nadležni organi kod poslodavca.

Poslodavci čiji godišnji izveštaji o realizaciji plana ili programa nisu javno dostupni, dužni su da o usvajanju izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa obaveste Ministarstvo i da uz obaveštenje dostave izvod iz godišnjeg izveštaja o realizaciji plana ili programa – deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog usvajanja, radi informisanja i praćenja realizacije planiranih aktivnosti u toj oblasti.

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

Zakon propisuje da je poslodavac 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 i premeštaj ovih zaposlenih 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, koje su izvršene u skladu sa zakonom.

Zakon nije propisao koliko dugo traje ovakva zaštita zaposlenog, odnosno dužinu perioda tokom kog poslodavac ne sme da premesti na druge poslove zaposlenog koji je odsustvovao sa rada po gore navedenim osnovima.

V. Zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti. Zakon propisuje da se pod radom jednake vrednosti podrazumeva rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

VI. Vođenje evidencije

Radi praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome, poslodavci su dužni da evidentiraju podatke razvrstane po polu, koji se iskazuju brojačno ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o ličnosti.

Zakonom su taksativno navedeni podaci koji se evidentiraju na posebnom obrascu čiji izgled propisuje Ministarstvo, u koji se unosi i svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je nastala promena. Poslodavci su takođe dužni da evidentirane podatke daju na uvid nadležnoj inspekciji, koja u skladu sa ovim zakonom vrši inspekcijski nadzor u ovoj oblasti, kao i Ministarstvu na njegov zahtev, na način i u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti.

VII. Izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Zakonom je propisana obaveza poslodavaca da sačinjavaju godišnje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji, pored gore navedenog popunjenog obrasca, sadrže ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti kod poslodavca, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u sastavu organa poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena.

Poslodavci su dužni da izveštaj dostave Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Za nepoštovanje obaveza propisanih Zakonom predviđena je prekršajna odgovornost za poslodavce, za koju se može izreći novčana kazna u rasponu od 50.000 do 2.000.000 dinara.

Novi Zakon o rodnoj ravnopravnosti objavljen je u Službenom glasniku RS br. 52/2021 i njegova primena je počela 01. juna 2021. godine.

Za sva pitanja koja imate u vezi sa novim Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, možete nas kontaktirati na ivana.stefanovic@tsg.rs