

## Fokus: Primena članova 12. stav 1 i 13. Zakona o ravnopravnosti polova

Dana 25.12.2010. godine otpočela je primena čl. 12. stav 1 i čl. 13. Zakona o ravnopravnosti polova objavljenog u "Službenom glasniku RS", br. 104/2009 (u daljem tekstu: „Zakon“).

### I PRIMENA ČLANA 12. stav 1. NA SVE POSLODAVCE

Odredbom člana 12. stav 1. Zakona utvrđena je obaveza svih poslodavaca na vođenje evidencije o polnoj strukturi zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije iz oblasti rada, kao i obaveza da podatke iz tih evidencija daju na uvid inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova, na način i u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

### II PRIMENA ČLANA 13. NA POSLODAVCE SA VIŠE OD 50 ZAPOSLENIH

Odredbama člana 13. Zakona utvrđena je obaveza poslodavca koji u radnom odnosu na neodređeno vreme ima više od 50 zaposlenih, da:

- a) Usvoji Plan mera za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova za svaku kalendarsku godinu (u daljem tekstu: „Plan mera“), najkasnije do 31. januara.
- b) Sačini godišnji izveštaj o sprovođenju Plana mera (u daljem tekstu: „Izveštaj“), najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

### III SADRŽAJ, ROKOVI I NAČIN DOSTAVLJANJA PLANA MERA I IZVEŠTAJA

Pravilnikom o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju ("Službeni glasnik RS" br. 89/2010) (u daljem tekstu: „Pravilnik“) propisani su sadržaji Plana mera i Izveštaja, kao i način i rok njihovog dostavljanja ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti.

#### A) Plan mera sadrži sledeće podatke:

1. naziv, sedište, poreski identifikacioni broj (PIB), broj i datum rešenja o upisu u Registar privrednih subjekata, matični broj i šifru delatnosti poslodavca;
2. ukupan broj zaposlenih, razvrstan po polnoj strukturi;
3. ukupan broj rukovodećih radnih mesta i izvršilačkih radnih mesta, u skladu sa opštim aktom poslodavca, prema polnoj strukturi zaposlenih;
4. broj istovetnih radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, sa različitom neto zaradom koja se isplaćuje zaposlenom za puno radno vreme, prema polnoj strukturi;
5. ukupan broj zaposlenih upućenih na stručno usavršavanje ili obuku za izveštajni period, prema polnoj strukturi zaposlenih;
6. ukupan broj primljenih i otpuštenih zaposlenih u izveštajnom periodu, prema polnoj strukturi zaposlenih;
7. broj žena na porodiljskom odsustvu, kao i vraćenih na rad, za izveštajni period;

- broj radnih mesta, prema opštem aktu, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;
- merama i procedurama koje su omogućile ili će omogućiti otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih.

## **B) Izveštaj sadrži sledeće podatke:**

- procedure koje su sprovedene i mere koje su preduzete kod poslodavca tokom izveštajnog perioda radi otklanjanja ili ublažavanja neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih;
- podatke o promenama u polnoj strukturi zaposlenih u prethodnoj kalendarskoj godini;
- podatke o promenama u broju rukovodećih i izvršilačkih radnih mesta, u skladu sa opštim aktom poslodavca, prema polnoj strukturi zaposlenih;
- podatke o promenama u broju istovetnih radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, sa različitim neto zaradom koja se isplaćuje zaposlenom za puno radno vreme, prema polnoj strukturi zaposlenih;
- podatke o promenama u ukupnom broju zaposlenih upućenih na stručno usavršavanje ili obuku, prema polnoj strukturi zaposlenih;
- podatke o promenama u broju radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

## **C) Način i rok dostavljanja Plana mera i Izveštaja ministarstvu**

Dostavljanje Plana mera i Izveštaja ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova vrši se najkasnije do 31. marta tekuće godine.

## **IV KAZNE NE ODREDBE**

Zakonom o ravnopravnosti polova propisane su novčane kazne za prekršaje predviđene tim zakonom.

Na osnovu zakona, novčanom kaznom od 10.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac ako:

- ne izradi plan mera za obezbeđenje ravnomerne zastupljenosti polova iz člana 13. stav 1;
- ne sačini godišnji izveštaj o sprovođenju plana mera iz člana 13. stava 2;
- prilikom zapošljavanja ili radnog angažovanja zahteva ili koristi obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima kandidata;
- prilikom javnog oglašavanja poslova, uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja, napravi razliku po polu (član 15);
- prilikom raspoređivanja na posao povredi odredbe o ravnopravnosti polova (član 16);
- povredi odredbe o jednakom plaćanju istog rada žena i muškaraca (član 17);
- ne preduzme mere da zaštiti zaposleno lice od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja (član 18. stav 1);
- ne poštuje odredbe o ravnopravnoj zastupljenosti polova prilikom organizovanja stručnog usavršavanja ili obuke (član 19);
- zaposlenom licu otkáže radni odnos ili ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (član 20).

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara kazniće se za navedene prekršaje odgovorno lice kod poslodavca.