ПРАВИЛНИК О ОСТВАРИВАЊУ И УНАПРЕЂЕЊУ РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

Уводне одредбе

Овим правилником уређују се права, обавезе и мере које обезбеђују равноправност полова, као и механизми заштите од дискриминације и неравноправног третмана на основу пола.

Принципи равноправности полова

Члан 1.

Послодавац гарантује да ће се сви запослени третирати равноправно, без обзира на пол, у свим аспектима , укључујући запошљавање, ангажовање, напредовање, обуке, зараде и услове рада.

Равноправност полова подразумева једнаке могућности за запослене оба пола у одлучивању, расподели ресурса и заступљености на руководећим позицијама.

Равноправност у процесу запошљавања подразумева да кандидати оба пола имају једнаке шансе за запослење и да конкурсна документација и интервјуи морају бити лишени родних стереотипа и предрасуда.

Равноправност у области професионалног развоја обезбеђује једнак приступ обукама, семинарима и програмима усавршавања за све запослене и запосленима се гарантује једнака могућност за напредовање.

Критеријуми за запошљавање и напредовање заснивају се искључиво на професионалним способностима, компетенцијама и заслугама.

**Равноправност у креирању медијских садржаја**

**Члан 2.**

Равноправност у медијским садржајима односи се на принципе и праксу који обезбеђују једнаку заступљеност, приказивање и третман жена и мушкараца у свим врстама медијских садржаја укључујући дигиталне платформе и друштвене мреже са циљем да медији буду слободни од родних стереотипа, предрасуда и дискриминације, те да стварају садржаје који рефлектују стварну слику друштва.

Равноправност у креирању медијских садржаја подразумева да уређивачки концепт обезбеђује родну осетљивост у представљању мушкараца и жена, избегава се приказивања полних стереотипа и дискриминаторног језика у медијским прилозима. Жене и мушкарци треба да буду представљени у равнотежи, уз уважавање њихових стварних доприноса у свим аспектима живота, а не само кроз призму традиционалних улога или према родним нормама.

**Облици повреда равноправности**

**Члан 3.**

Забрањује се:

-дискриминација у запошљавању, кроз давање предности једном полу приликом избора кандидата, без оправданог разлога заснованог на специфичностима радног места као и прописивање родно дискриминаторних услова у огласима за посао

-исплата различитих зарада за рад исте или сличне вредности између запослених различитог пола, као и ускраћивање бонуса, накнада или других погодности на основу пола.

-ограничавање прилика за напредовање на руководеће или непосредно више положаје без објективних критеријума

-непримерен однос на радном месту као што је излагање сексуалном или родно заснованом узнемиравању укључујући вербална и невербална понашања, као и искључивање или маргинализација запослених због њиховог пола

-стереотипи и дискриминација у медијским садржајима кроз употребу језика, слика или приказа који промовишу полне стереотипе

Одговорност за повреде равноправности

Члан 4.

Запослени су дужни да поштују принципе равноправности полова у свим аспектима свог рада, укључујући однос према колегама, надређенима, клијентима и сарадницима. Сваки запослени који својим поступцима или изјавама угрожава равноправност полова подлеже дисциплинском поступку.

Руководиоци који омогуће или игноришу дискриминацију подлежу дисциплинским мерама, укључујући могућност разрешења са позиције.

Послодавац је одговоран за спровођење мера заштите од дискриминације и равноправан третман свих запослених.

Процедуре за пријаву дискриминације, узнемиравања и кршења равноправности полова

Члан 5.

Запослени који сматрају да су им повређена права могу поднети пријаву у писаном или електронском формату, директно свом надређеном и одељењу за људске ресурсе. Пријава мора садржавати детаљан опис ситуације, укључујући датум, време, место и све релевантне околности везане за наводни инцидент. Пријављени инциденти морају бити што прецизније документовани, ако је то могуће, уз доказе или сведочења. Лице које се сматра учиниоцем повреде има право да се изјасни на наводе пријаве.

Све пријаве морају бити разматране и испитане у року од 15 радних дана од пријема пријаве.  
Уколико је потребно више времена запослени ће бити обавештени о разлозима одлагања и новом року.

По окончању испитног поступка саставља се извештај који садржи све чињенице, доказе, сведочења и препоруке, и доставља одговорном лицу код послодавца који доноси одлуку да ли је до повреде дошло и које ће санкције бити изречене.

Санкције које могу бити изречене су упозорење, опомена, привремена суспензија. Ако је повреда резултат незнања или несвесне дискриминације, запослени може бити упућен на обуку о равноправности полова и спречавању узнемиравања, како би се унапредило разумевање проблема и спречиле будуће грешке.

**Заштита жртава и превенција**

Члан 6.

Запослени који пријављују повреду имају право на заштиту од било какве одмазде. Свака одмазда, укључујући промене у радном окружењу које утичу на жртву, смањење плата, премештање на лошије позиције, или мобинг, биће третирана као тежа повреда.

Едукација и подизање свести

Члан 7.

Послодавац ће организовати обуке за све запослене о равноправности и механизмима заштите од дискриминације и објављивати информативне материјале који промовишу родну равноправност.

Члан 8.

Запослени су дужни да се придржавају одредби овог Правилника, а послодавац је обавезан да обезбеди услове за његову примену.

**Члан 9.**

Овај Правилник ступа на снагу даном објављивања.