

На основу члана 13. став 1. Закона о равноправности полова („Службени гласник РС”, бр. 104/2009, у даљем тексту: Закон) и члана 3. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС”, бр. 89/2010, у даљем тексту: Правилник), _____ (орган одређен актом послодавца нпр. директор) усваја

План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за календарску _____ годину

I

Послодавац, у циљу постизања равномерније заступљености полова, Планом за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за календарску _____ годину (у даљем тексту: **План мера**), утврђује:

1. мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у _____ години;
2. лица која су одговорна за реализацију мера и процедура (носиоце активности) и извршиоце планираних мера и процедура;
3. рокове у којима ће се планиране мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
4. циљеви тј. резултати које треба постићи реализацијом утврђених мера и процедура.

Подаци у Плану мера односе се на стање код послодавца на дан 1.1. _____ године.

II

П Л А Н М Е Р А

Подаци о послодавцу и запосленима:

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ:	
Назив и седиште послодавца	
Порески идентификациони број (ПИБ)	
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	
Матични број	
Шифра делатности	

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупно	
Мушкарци	
Жене	

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места			
Извршилачка радна места			

БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ		
(Ако нема разлике у нето зарадама Планом мера се констатује да је за истоветна радна места према општем акту послодавца предвиђена и истоветна нето зарада за пуно радно време без обзира на полну структуру запослених)		
Број истоветних радних места	Износ нето зараде за пуно радно време за мушкарце	Износ нето зараде за пуно радно време за жене

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД (ПРЕТХОДНА ГОДИНА), ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ

Укупно	
Мушкарци	
Жене	

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ (ПРЕТХОДНА ГОДИНА), ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
	Мушкарци	Жене	Укупно
Засновали радни однос			
Престао радни однос			

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД, ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД (ПРЕТХОДНА ГОДИНА)	
Број жена на породичком одсуству	
Број жена враћених на рад	

У складу са чланом 22. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009) не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике с обзиром на пол представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Број радних места, према општем акту послодавца, за којима постоји оправдана потреба прављења разлика по полу а у складу са наведеном одредбом Закона о раду је _____.

Подаци о мерама и процедурама које су омогућиле или које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених

МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ:

1. Опис мере или процедуре: _____
(нпр. на упражњена радна места распоређивати запослене којих има мање код послодавца; предност у запошљавању дати припадницима мање заступљеног пола; приликом отпуштања вишкова имати у виду заступљеност полова у радној снази; у одређеном периоду не запошљавати припаднике више заступљеног пола код

послодавца; планирати, односно реализовати додатну обуку, семинаре, тренинге ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како би били у прилици да дођу на боље позиције; усвојити и применити правилник о етичком кодексу запослених; промовисати радну културу засновану на поштовању људског достојанства; креирати мере које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакишу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе; спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду).

Лице одговорно за реализацију (носилац активности) _____,
извршиоци мере или процедуре _____,

Рок у ком ће се мера реализовати, тј. почети да се примењује утврђена процедура _____.

2. Опис мере или процедуре:

Лице одговорно за реализацију (носилац активности) _____
извршиоци мере или процедуре _____,

Рок у ком ће се мера реализовати, тј. почети да се примењује утврђена процедура _____.

У _____, _____ године

(потпис овлашћеног лица)

Напомена Редакције:

Послодавац који има у радном односу више од 50 запослених на неодређено време дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара.

План мера из претходне године доставља се Министарству рада и социјалне политике заједно са Извештајем о његовом спровођењу, најкасније до 31. марта текуће године.

План мера и Извештај достављају се, по правилу, у писменом облику, а ако је послодавац обезбедио потребне техничке услове, План мера и Извештај могу се доставити Министарству и у електронској форми.