

WE EMPOWER

Women Empowerment in Wages Equality Rights

PRIRUČNIK



Sadržaj

1. Uvod - ko smo, šta smo radili, i šta smo postigli.....	3
2. Rodna (ne)ravnopravnost na tržištu rada	5
2.1 Šta diskriminacija jeste, a šta nije, i termini koji je definišu	5
2.2 Zašto žene zarađuju manje - platni jaz iz sociološkog ugla	7
2.3 Situacija u Srbiji, Hrvatskoj i na nivou Evropske unije.....	9
2.4 Upoznatost žena sa pravom na jednaku zaradu i diskriminacija na radnom mestu.....	10
3. Zakoni koji štite pravo na jednaku zaradu.....	13
3.1 Pravni okvir u Srbiji i proces harmonizacije sa EU standardima.....	13
3.2 Pravni okvir u Hrvatskoj i Evropskoj uniji.....	15
4. Institucije i pravni mehanizmi za zaštitu prava na jednaku zaradu u Srbiji.....	21
4.1 Poverenik za zaštitu ravnopravnosti.....	21
4.2 Inspektorat za rad.....	23
4.3 Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova.....	25
4.4 Sud.....	27
4.5. Druge strukture i mehanizmi.....	28
5. Institucije i koraci u zaštiti prava na jednaku zaradu u Hrvatskoj i Evropskoj uniji.....	29
5.1 Hrvatska.....	29
5.2 Evropska unija.....	36
6. Evropski sud za ljudska prava - poslednji korak u zaštiti.....	40
6.1 Kako pokrenuti postupak pred Sudom u Strazburu.....	40
7. Alati i drugi mehanizmi za ostvarivanje jednakih plata.....	42
7.1 Rodno odgovorno budžetiranje.....	42
7.2 EU direktive.....	43
8. Primer dobre prakse: Sistemi zarada INA, d.d - procena učinka i nagrađivanje.....	48
8.1. Transparentnost sistema određivanja plata i napredovanja.....	48
8.2 Objektivnost kriterijuma procene radnog učinka.....	49
8.3 Ulaganje u edukaciju i razvoj zaposlenih.....	49
8.4 Godišnja analiza plata i finansijskih nagrada, i spoljna evaluacija.....	50
9. Zaključci i preporuke	51
10. Priručnik kao trajni resurs.....	53



1. Uvod - ko smo, šta smo radili, i šta smo postigli

WE EMPOWER - Women Empowerment in Wages Equality Rights je projekat za izgradnju kapaciteta civilnog, privatnog i javnog sektora po pitanju zakona, mehanizama i alata na temu prava na jednaku zaradu za rad iste vrednosti.

Cilj WE EMPOWER projekta je smanjenje platnog jaza kroz izgradnju kapaciteta sektora civilnog društva i drugih relevantnih aktera koji rade sa mladim ženama na temu jednakosti plata, a koji često nisu dovoljno osnaženi po ovom pitanju, pa tako ni žene sa kojima rade kako bi se aktivno borile za bolju poziciju u društvu.

Tako su AFA – All for All kao koordinator i MODE 1 partner na projekte, okupili HR radnike/ce iz Srbije i Hrvatske, zatim predstavnike/ce civilnog društva sa različitim poljem delovanja, univerzitetske profesore, profesorke i radnike/ce iz javnog i privatnog sektora. Svi zajedno smo učili o temi jednakih zarada za rad iste vrednosti i izne-drili ovaj priručnik pred vama.

Rodni jaz u platama je jedan od najizraženijih oblika nejednakosti na radnom mestu. Žene u Srbiji zarađuju 8,8% manje od muškaraca, u Hrvatskoj 7,4%, a u EU u proseku 12%, što znači da za istu zaradu moraju da rade bar 29 dana duže od kolega na istom radnom mestu. Rodna nejednakost u platama je fenomen koji ima dalekosežne posledice po ekonomsku bezbednost žena, njihovih porodica i društvo u celini.

Obrazovanje i podizanje svesti o ovom pitanju su važni koraci ka istinskoj jednakosti i upravo to je ono na čemu smo radili u periodu od 1. aprila 2024. do 31. marta 2025. godine, u okviru projekta koji je podržan kroz Erasmus+ program Evropske unije. Ovaj online priručnik je jedan od rezultata koji ostavljamo tebi i vama u trajno nasleđe.

Šta su nam bili ciljevi:

- Izgraditi kapacitete civilnog, privatnog i javnog sektora po pitanju zakona, mehanizama i alata na temu prava na jednaku zaradu za rad iste vrednosti
- Proširiti znanje i podići svest o mehanizmima i alatima za aktivizam žena i mladih, i njihovo učešće u ostvarivanju prava na jednaku platu
- Podići pitanje o jednakosti plata na lestvici društvene agende i obezbediti prostor za umrežavanje različitih aktera od značaja
- Obezbediti prostor za efikasniju i sveobuhvatniju akciju kroz međusektorsko umrežavanje u okviru politike EU i nacionalnog konteksta

AKTIVNOSTI

TRENING ZA
IZGRADNJU
KAPACITETA

RADIONICE
NA TERENU

KONSULTATIVNI
SASTANAK

ZAVRŠNA
KONFERENCIJA

ONLINE
PRIRUČNIK



TRENING

24 učesnika i
učesnica u
Beogradu

Interaktivne i
interdisciplinarne
radionice, učenje
od eksperata,
praktično znanje



RADIONICE

Uključivanje **142**
mlade devojake u
Srbiji i Hrvatskoj, u
realizaciji učesnika/ca

Razmena znanja
sa mladim ženama
iz okruženja na
teme projekta



KONSULTATIVNI SASTANAK

Diskusija **24**
učesnika i učesnica na
okupljanju u Hrvatskoj

Razmena iskustva i
saznanja sa terena



ZAVRŠNA KONFERENCIJA

Skup različitih aktera od
značaja, uključujući i
donosioce odluka

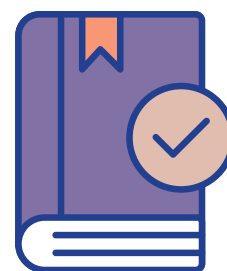
Networking, razmena
znanja i iskustva,
follow-up plan



ONLINE PRIRUČNIK

Brošura sa najvažnijim
informacijama za
temu, zaključci i
preporuke

Priručnik za sve koji bi da
se bave temom jednakih
zarada za rad iste vrednosti



2. Rodna (ne)ravnopravnost na tržištu rada

2.1 Šta diskriminacija jeste, a šta nije, i termini koji je definišu

Diskriminacija predstavlja nejednako postupanje prema osobama, grupama ili njihovim članovima, uključujući bliske osobe, bilo otvoreno ili prikriveno, što se ogleda kroz isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva.

Postoje:

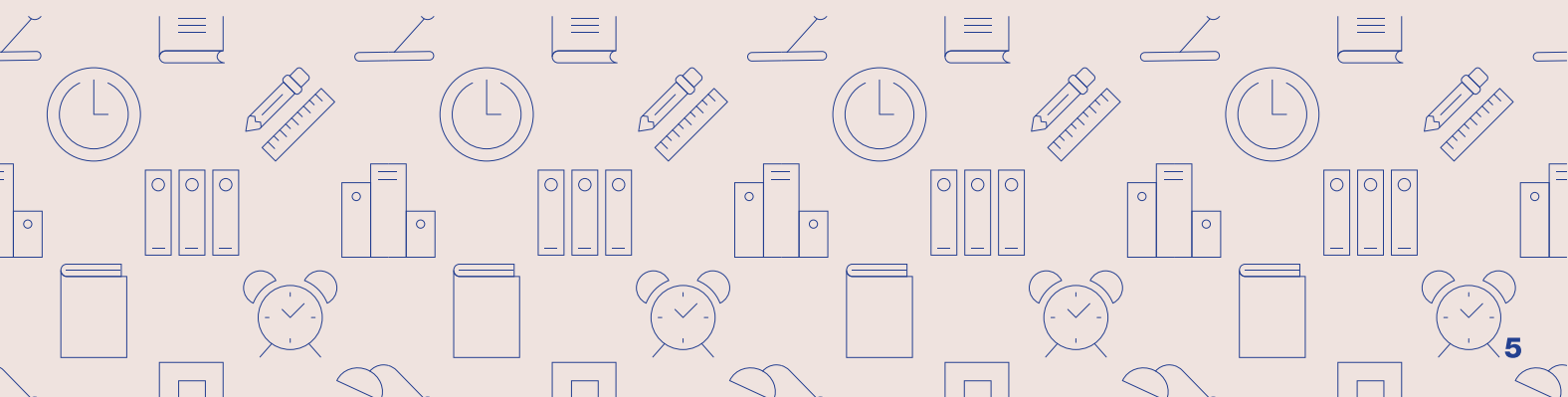
1) Neposredna diskriminacija - kada u istoj ili sličnoj situaciji nekoga stavljamo u nepovoljan položaj bilo kojom radnjom.

Ovoj vrsti diskriminacije bi pripadao slučaj kada bi poslodavac u oglas za posao stavio da neće zapošljavati žene.

2) Posredna diskriminacija - ako naizgled neutralna pravila, uslovi ili postupci stavljaju nekog u nepovoljniji položaj zbog ličnih osobina, osim ako je takav postupak opravdan legitimnim ciljem, a sredstva prikladna i nužna.

Primer posredne diskriminacije je kada bi poslodavac zahtevao od svih kandidata za inženjera da se kroz testiranje utvrdi njihova fizička snaga i izdržljivost, iako za obavljanje ovog posla ova stavka nije od značaja.

Afirmativne mere nisu diskriminacija, jer su to posebne mere usmerene na postizanje ravnopravnosti, zaštitu i napredak osoba ili grupa koje se nalaze u neravnopravnom položaju. Primer afirmativnih mera su kvote propisane od strane države za minimalan broj žena u upravljačkim strukturama.



Kada se govori o diskriminaciji na poslu, često ćete čuti termine „**stakleni plafon**“ ili „**slomljena prečka**“. Ovo su metafore koje opisuju nevidljive, ali stvarne prepreke koje sprečavaju žene da napreduju do najviših pozicija u karijeri, bez obzira na njihove kvalifikacije i sposobnosti.

„Stakleni plafon“ nije zvanična zabrana, već skup društvenih, organizacionih i kulturnih prepreka, poput rodni stereotipa i predrasuda, nedostatka podrške i mentorstva, manje prilika za liderstvo i napredovanje, kao i razlike u platama za istu poziciju, što je posledica pre svega manjka transparentnosti. „Stakleni“ plafon deluje kao da ne postoje ograničenja, ali se u određenoj tački karijere susrećemo s preprekom koju je nemoguće lako probiti.

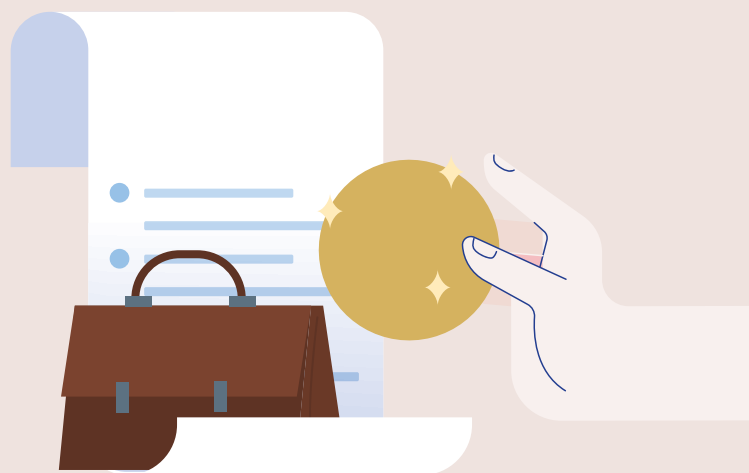
Kada se govori o „slomljenoj prečki“, to znači da postoji stepenica u karijeri koja je oštećena ili nedostupna, zbog čega žene ne mogu da pređu na viši nivo, iako imaju potrebne kvalifikacije. To može biti situacija u kojoj žene imaju otežane šanse za ulazak u viši menadžment jer nisu dobile ravnopravnu priliku da napreduju sa nižih pozicija.

Da bi ovi problemi prestali da postoje u praksi, neophodna je jednakost plata i transparentnost u ovom polju. Međutim, mnogi ovo mešaju sa „zavirivanjem u novčanik“, što nije tačno.

Jednakost plata znači da svi zaposleni imaju jednake mogućnosti za zaradu, bez obzira na pol, rasu, religiju ili bilo koju drugu ličnu karakteristiku. To ne znači da svi imaju identične plate, već da su plate određene na osnovu objektivnih kriterijuma kao što su iskustvo, obrazovanje i odgovornosti na poslu.

Ključni aspekti jednakosti plata uključuju:

1) Transparentnost plata - zaposleni treba da budu informisani o tome kako se plate određuju i šta je potrebno za napredovanje. To podrazumeva jasno definisane kriterijume za povećanje plate ili unapređenje, kako bi svi znali šta se od njih očekuje i kako mogu da napreduju.



2) Jednake početne uslove - svi zaposleni sa istim iskustvom treba da počnu sa sličnih pozicija, u smislu da imaju jednake šanse za obuku, razvoj i napredovanje. To znači da niko nije favorizovan ili diskriminisan na osnovu ličnih karakteristika.

3) Pravedni sistemi evaluacije - procene učinka i odlučivanje o platama treba da budu zasnovani na objektivnim kriterijumima, kako bi se osigurala pravičnost i eliminisala pristrasnost.

Implementacijom ovih principa, organizacije mogu stvoriti radno okruženje u kojem zaposleni razumeju kako mogu da napreduju i šta to znači za njihovu platu, bez straha od nepravde ili diskriminacije.

2.2 Zašto žene zarađuju manje - platni jaz iz sociološkog ugla

Pitanje jednakosti plata u neraskidivoj je vezi s društvenim pogledom na rad, podelom poslova na „muške“ i „ženske“, učešćem muškaraca i žena na tržištu rada, kao i društvenim i drugim faktorima koji tome doprinose. Kompleksne društvene strukture i norme oblikuju naš odnos prema radu i vrednostima. Razlike u platama između muškaraca i žena stoga nisu samo rezultat individualnih odluka ili tržišnih sila, već su ukorenjene u širim društvenim obrascima.

2.2.1 „Muški“ i „ženski“ poslovi i uloge

Kroz istoriju, ali i danas, poslovi su se često delili na „muške“ i „ženske“, pri čemu su „ženski“ poslovi uglavnom bili vezani za kućne poslove i brigu o porodici, dok su muškarci češće radili izvan kuće, u poljoprivredi, trgovini, državnim institucijama i drugim sektorima. Porodica je imala ključnu ulogu u ovoj podeli, a rad, bilo muški ili ženski, imao je svoju funkciju unutar nje.

Funkcionalistička teorija tvrdi da društvene strukture opstaju dokle god imaju neku funkciju, odnosno svrhu. Američki sociolog Talkot Parsons smatrao je da majke i očevi imaju različite uloge u porodici: majke kroz svoju ekspresivnu ulogu negovateljki i starateljki koje pružaju emocionalnu podršku, a očevi kroz instrumentalnu ulogu hranitelja koji obezbeđuju finansijsku sigurnost.

1957.

zakonski regulisan
Princip jednakakih
plata u EU

Šta je zapravo funkcionalistički model?

Teorije rada bave se pitanjem organizacije rada u društvu, odnosom pojedinca prema radu i međusobnim uticajem radnih struktura i pojedinca. Prema funkcionalističkom modelu, plate su više za one poslove koji zahtevaju veći trud i talenat ili se smatraju manje atraktivnim, kako bi se privuklo dovoljno kvalifikovanih ljudi za društveno važne poslove. Niže plaćeni poslovi, na kojima rade zaposleni s manje veština, imaju funkciju da motivišu pojedince da teže bolje plaćenim pozicijama.

Razvoj veština je ključan za prelazak na bolje plaćene poslove, zbog čega postaje važno pitanje ljudskog kapitala. Ljudski kapital u kontekstu rada odnosi se na veštine potrebne na tržištu rada koje osoba poseduje i koje joj omogućavaju da zarađuje i poboljša životni standard svog domaćinstva. Način na koji ljudi ulažu u svoje znanje i veštine tokom života direktno utiče na njihove zarade u različitim fazama karijere, a time i na raspodelu bogatstva u društvu.

2.2.2 Klaudija Goldin i uloga žene na tržištu rada

Klaudija Goldin, američka naučnica i dobitnica Nobelove nagrade za ekonomiju 2023. godine, karijeru je posvetila istraživanju uloge žena na tržištu rada. Otkrila je da su žene u javnim evidencijama često bile označene samo kao „žene“ umesto da im se upiše konkretno zanimanje, iako su mnoge radile uz muževe u poljoprivredi ili u raznim oblicima porodičnog posla. Industrijalizacija je dovela do veće isključenosti žena s tržišta rada jer su radna mesta postale fabrike, što je udatim ženama otežalo da rade od kuće i usklade posao s porodičnim obavezama. Zbog toga je udeo žena u radnoj snazi značajno opao.

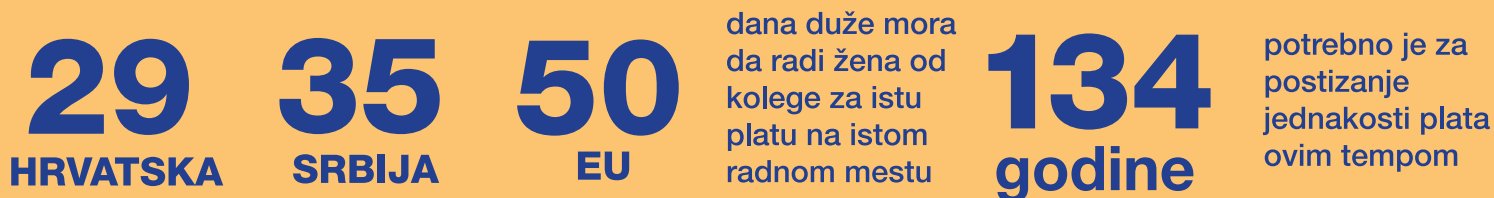
Tehnološki i društveni napredak početkom 20. veka povećao je potražnju za ženskom radnom snagom, ali je veliki broj žena napuštao posao nakon stupanja u brak, posvećujući se porodici, što je uticalo na njihove obrazovne izbore. Kada su se u drugoj polovini 20. veka vraćale na tržište rada nakon što su im deca odrasla, mogućnosti zapošljavanja bile su im ograničene odlukama koje su donele decenijama ranije. Iako je industrijalizacija smanjila udeo žena na tržištu rada, ona je istovremeno umanjila razlike u platama između muškaraca i žena u tom periodu jer se zarada određivala po učinku, tj. produktivnosti. Međutim, razlika u platama se povećala s rastom uslužnog sektora i prelaskom na sistem mesečnih plata. Razlog za to je što su poslodavci počeli da favorizuju radnike s dugim i kontinuiranim karijerama, što je žene, zbog majčinstva i pauza u radu, dovelo u nepovoljan položaj. Iako je razlika u platama između muškaraca i žena koji tek ulaze na tržište rada mala, dolaskom prvog deteta ženska plata opada i do kraja karijere ne raste istim tempom kao muška.

2.3 Situacija u Srbiji, Hrvatskoj i na nivou Evropske unije

Prema istraživanju Ujedinjenih nacija, biće potrebno 134 godine da se zatvori globalni platni jaz. Situacija se pogoršava, jer je 2018. ta brojka iznosila 108 godina.

Položaj žena na radnom mestu se ne poboljšava, a dolaskom veštačke inteligencije mogao bi postati još nepovoljniji, s obzirom na to da je najveći procenat žena zaposlen u manje plaćenim sektorima, poput usluga, obrazovanja i zdravstva.

Procene pokazuju da bi do 2030. godine čak 60% profesija moglo nestati, što znači da će između 50 i 200 miliona žena širom sveta morati da promeni profesiju ili će ostati bez posla.



Zato je ključno da se žene uključe u najplaćenije sektore, kao što su tehnologije. Međutim, ni tu situacija u Srbiji nije povoljna – u ovom sektoru žene čine svega 23,3% zaposlenih, a samo 15% njih zarađuje više od 2.000 evra mesečno.

Takođe, globalno žene rade 75% svih neplaćenih poslova brige i nege, tako da je neophodno i uspostavljanje novih, rodno neutralnih politika i politika namenjenih porodicama.

Zbog svega navedenog, važno je da svi akteri koji rade sa ženama, posebno sa mladima, budu edukovani o njihovim pravima i mogućnostima kada je reč o ravnopravnosti u bilo kom sektoru i na svim nivoima.

Šta je uopšte rodni jaz u zaradama? Rodni jaz u zaradama pokazuje kolika je procentualna razlika između prosečnog radnog sata muškaraca i žena u odnosu na prosečnu satnicu muškaraca, što predstavlja **neprilagođeni platni jaz**.

Platni jaz u Srbiji iznosi 8,8% prema podacima iz 2018, dok noviji podaci ne postoje. Prema Eurostatu, u Hrvatskoj je 2023. godine iznosio 7,4%, dok je prosek u Evropskoj uniji 12%. To znači da žene u Srbiji moraju da rade 35 dana duže od kolega za istu platu na istom radnom mestu, u Hrvatskoj 29, a u Evropskoj uniji prosečno 50 dana duže. Najmanji platni jaz u EU je u Luksemburgu i iznosi 0,9%, dok je najviši u Letoniji sa 19%.

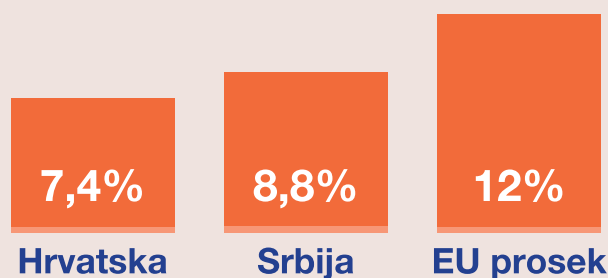
Postoji i **prilagođeni platni jaz**, koji daje precizniji uvid u rodnu nejednakost u plata-ma, jer uzima u obzir razlike u karakteristikama radnih mesta i zaposlenih (npr. radno iskustvo, obrazovanje, nivoa odgovornosti).

Što je niži nivo obrazovanja, platni jaz je veći, a i veće je učešće žena u poslovima sa niskim primanjima. Razloga za ovakvu situaciju ima mnogo - manje je žena preduzetnica, suvlasnica ili rukovodilaca u firmama, a čak i kada su početni uslovi jedna-ki, plate nisu.

Prema podacima Agencije za privredne registre (APR), 34% žena u Srbiji su preduzetnice, a 27% ih je osnivačica privrednih društava i vlasnica udela u firmama. Na rukovodećim, direktorskim, pozicijama je samo 25% žena, a kao zakonske zastupnice vodi se njih 27%.

Dakle, preduzetnica je svaka treća žena u Srbiji, dok je na rukovodećim pozicijama svaka četvrta osoba žena. Iako je u poslednje četiri godine zabeležen rast od 0,60 do 1,30%, to i dalje nije dovoljno da bi se značajnije smanjio jaz između muškaraca i žena.

Prosek u Evropskoj uniji žena u direktorskim bordovima je 34%. Od 2010. se situacija popravila, ali u nekim zemljama EU stagnira. Podaci iz 2024. pokazuju da je u zemlja-ma sa obavezujućim kvotama za rodnu ravnopravnost taj procenta skoro 40%, u poređenju sa 33,8% u zemljama sa blažim merama, i samo 17% u zemljama koje nisu preduzele nikakve akcije.



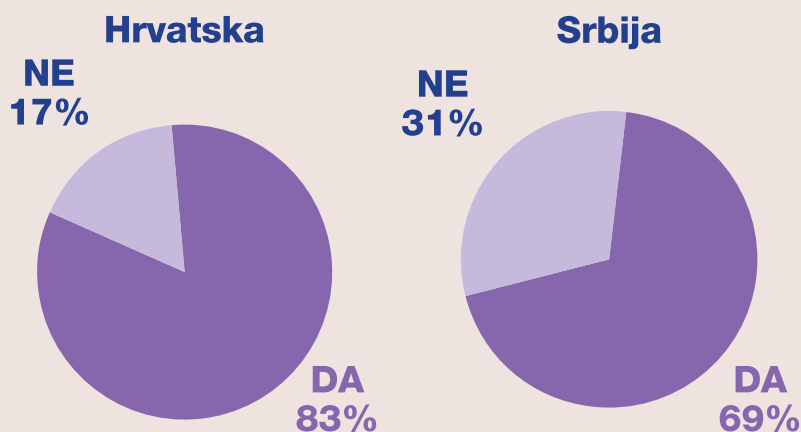
Grafikon 1: Platni jaz

2.4 Upoznatost žena sa pravom na jednaku zaradu i diskriminacija na radnom mestu

Tokom WE EMPOWER projekta obavljeno je mini-istraživanje među 110 mladih žena iz Srbije i Hrvatske s ciljem sticanja uvida o nivou svesti o pravu na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrednosti, i iskustvu vezanom za rodnu ravnopravnost na radnom mestu.

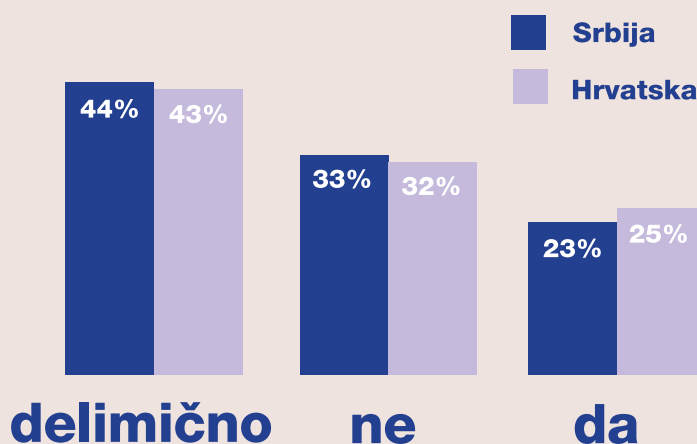
Rezultati istraživanja su slični u obe zemlje, s tim što je nivo osvešćenosti o ispitivanim temama nešto viši u Hrvatskoj. Više od 2/3 ispitanica iz obe zemlje izjavilo je da je svesno da zakoni garantuju jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti - u Hrvatskoj je to izjavilo 83% ispitanica, a u Srbiji 69%.

Međutim, znanja o zakonskim regulativama koja to pravo štite su na znatno nižem nivou - u Hrvatskoj je 25% ispitanica izjavilo da zna koji su to zakoni, a u Srbiji 23%. Oko 44% ispitanica u obe zemlje je izjavilo da je delimično upoznato sa regulativom koja štiti pravo jednake zarade. Kada je u pitanju diskriminacija na radnom mestu, u proseku je 1/3 ispitanica bila izložena nekoj vrsti diskriminacije na radnom mestu u toku svoje karijere, uključujući i druge vidove diskriminacije, pored rodne.



Grafikon 2: Da li znate za pravo na jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti?

Ukoliko se osvrnemo na stanje u Evropi, postoje značajne razlike u nivou svesti o pravima na rodnu ravnopravnost između različitih delova Evrope. U nordijskim zemljama, poput Švedske, Danske i Finske, preko 80% građana/ki poznaje zakonske regulative koje garantuju jednake zarade za isti rad. Ovaj visok nivo svesti rezultat je sveobuhvatnih politika, snažnog društvenog dijaloga i aktivnih javnih kampanja. Zapadna Evropa, uključujući Nemačku, Francusku i Belgiju, prati ovaj trend s nivoom svesti od 60-70%, zahvaljujući aktivnom delovanju sindikata i regulatornih tela.



Grafikon 3: Da li znate koji zakoni štite ovo pravo?

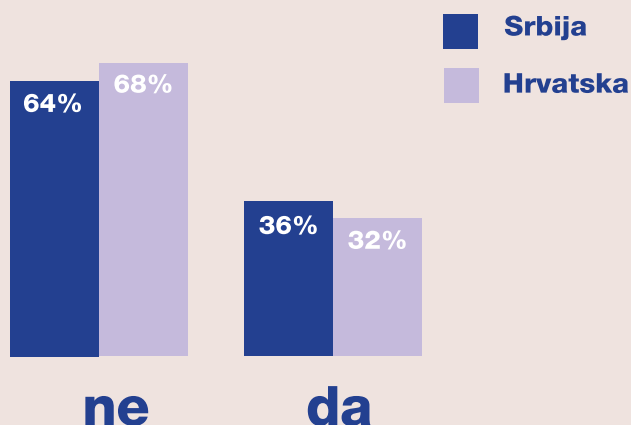
Nasuprot tome, u Centralnoj i Istočnoj Evropi, uključujući Srbiju i Hrvatsku, svest je znatno niža, sa prosekom od oko 35%. Glavni razlozi za to su nedostatak javnih kampanja i slabija primena politika o rodnoj ravnopravnosti. U ovim zemljama postoji potreba za intenzivnijim radom na podizanju svesti, kroz edukacije i promovisanje zakonskih mehanizama koji štite žene od diskriminacije na radnom mestu.

53%

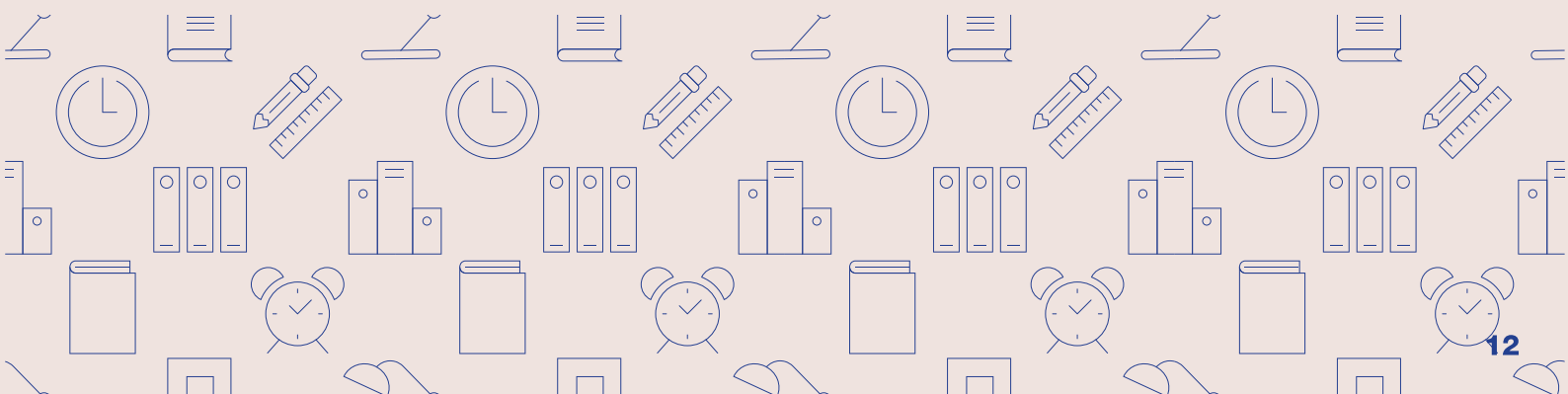
građana EU
zna da je ista
plata za isti rad
zakonski regulisana

Po pitanju diskriminacije na radnom mestu, ostatak Evrope je u proseku na istom nivou kao Srbija i Hrvatska. Oko 30% žena u EU je u 2018. prijavilo da je doživelo neku diskriminaciju na poslu, dok je u pandemijskoj 2020. to učinilo čak 45% žena. Tokom pandemije, žene su bile izložene većem riziku od gubitka posla i ekonomske nesigurnosti, što je povećalo njihovu ranjivost na diskriminaciju. Ono što je takođe simptomatično jeste da se u zemljama sa snažnom regulativom o rodnoj jednakosti diskriminacija ređe dešava, ali češće prijavljuje, tj. žene koje je dožive su spremnije da je prijave. Stoga, podaci među različitim zemljama nisu direktno uporedivi.

Navedeni rezultati naglašavaju važnost kontinuirane podrške i razvoja inicijativa poput WE EMPOWER projekta, a ovaj priručnik je deo te borbe.



Grafikon 4: Da li ste bili izloženi nekoj vrsti diskriminacije u radnom okruženju?



3. Zakoni koji štite pravo na jednaku zaradu

3.1 Pravni okvir u Srbiji i proces harmonizacije sa EU standardima

Republika Srbija ima četiri zakonska akta koja štite ravnopravnost i zabranjuju diskriminaciju u svim oblastima, uključujući i na radnom mestu. Najviši među njima je Ustav, a prate ga Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o rodnoj ravnopravnosti. Srbija je u obavezi da postepeno usklađuje domaće zakonodavstvo sa propisima Evropske unije. Ovo usklađivanje ne podrazumeva samo donošenje novih zakona i podzakonskih akata, već i njihovu efikasnu primenu.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o zabrani diskriminacije već su usklađeni sa standardima Evropske unije.

Dakle, ako tražite pravni osnov za pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti, oslonite se na ova četiri zakonska akta, a u nastavku saznajte tačne članove koji vam garantuju ovo pravo.

Srbija je potpisnica i brojnih međunarodnih konvencija i dokumenata koji se bave zaštitom prava žena i rodne ravnopravnosti, uključujući: Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW); Evropsku povelju o ravnopravnosti polova; Konvenciju Međunarodne organizacije rada (MOR/ILO); Agendu 2030 i Ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih nacija (SDG) i druge.

3.1.1 Ustav Republike Srbije

Član 21 Ustava zabranjuje svaku diskriminaciju, direktno osiguravajući jednakost svih pred zakonom, čime jasno postavlja temelje za pravni okvir koji štiti i promoviše rodnu ravnopravnost

- **Zabrana diskriminacije:** Ustav izričito zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, između ostalih osnova. Ova odredba osigurava da su svi građani ravnopravni pred zakonom, što direktno utiče na prava u oblasti rada, uključujući i pravo na jednake zarade.
- **Pravo na jednaku zakonsku zaštitu:** Svaki građanin, bez obzira na pol, ima pravo na jednaku zaštitu zakona. Ovo pravo podrazumeva i zaštitu od nejednakih zarada koje bi mogle biti posledica diskriminacije zasnovane na polu.

3.1.2 Zakon o radu

Član 104 garantuje jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti. Detalji se odnose na obrazovanje, stručnu spremu i radni doprinos uz jednaku odgovornost. Zakon o radu Republike Srbije uključuje niz odredbi koje direktno utiču na rodnu ravnopravnost u zaradama, kao i poseban deo koji se odnosi na zabranu diskriminacije.

Član 18 - Zabrana diskriminacije: Zakon jasno zabranjuje svaki oblik diskriminacije u zapošljavanju, što uključuje diskriminaciju na osnovu pola. To obuhvata uslove za zapošljavanje, izbor kandidata, uslove rada, prava iz radnog odnosa, obrazovanje, obuku, usavršavanje i napredovanje na poslu.

Član 104 - Pravo na odgovarajuću zaradu: Ovaj član garantuje da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Propisuje da zaposlenima pripada jednaka zarada za „isti rad ili rad iste vrednosti“, što podrazumeva da se poslovi koji zahtevaju isti nivo obrazovanja, znanja i sposobnosti, uz jednake radne doprinose i odgovornosti, moraju jednako platiti bez obzira na pol zaposlenog.

3.1.3 Zakon o zabrani diskriminacije

Zakon o zabrani diskriminacije u jednom svom delu reguliše i diskriminaciju u oblasti rada, dodatno naglašavajući princip jednakosti.

Član 16 - Diskriminacija u oblasti rada: Zabranjeno je narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada.

3.1.4 Zakon o rodnoj ravnopravnosti

Ovaj zakon detaljno reguliše i ravnopravnost u profesionalnom okruženju, insistirajući na jednakim platama za rad iste vrednosti i zabranjujući diskriminaciju zasnovanu na polu. Zakon o rodnoj ravnopravnosti predstavlja ključni dokument koji promoviše i štiti rodnu ravnopravnost u svim segmentima društva, uključujući i radno okruženje.



Zakon promoviše rodnu ravnopravnost kao osnovni princip u svim aspektima društvenog života, obavezujući kako javni tako i privatni sektor da obezbede jednake uslove za žene i muškarce.

Član 34 - Jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti: Zakon detaljno propisuje da poslodavci moraju da osiguraju jednaku platu za muškarce i žene koji obavljaju isti rad ili rad iste vrednosti. To uključuje rad koji zahteva isti nivo stručnosti, obrazovanja, znanja i sposobnosti, kao i rad koji pruža isti doprinos uz istu odgovornost. Određivanje visine primanja mora biti zasnovano na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređeno tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.

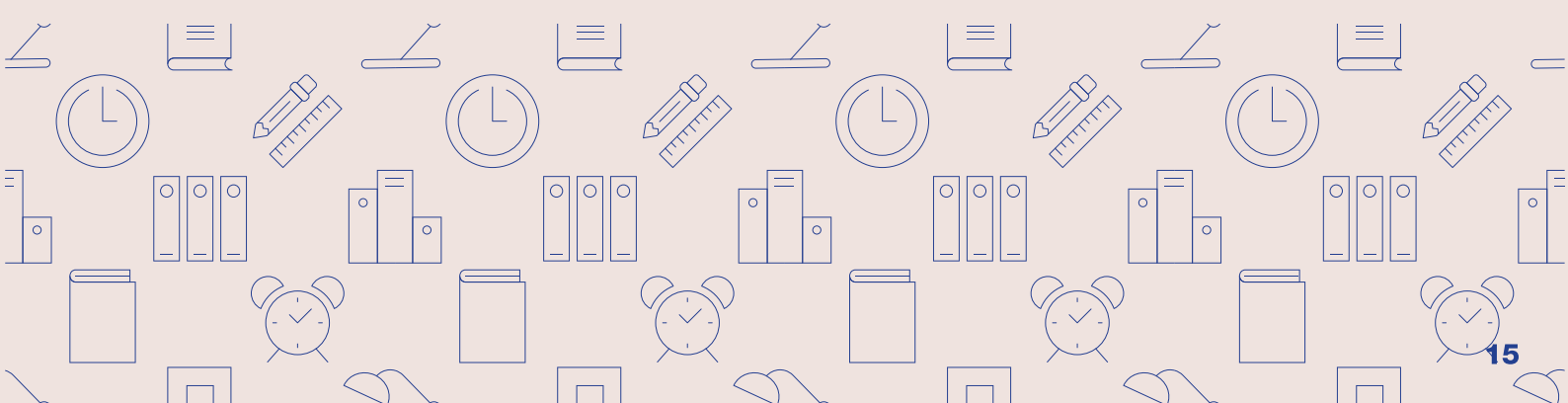
Član 64 - Obaveze poslodavaca: Zakon nalaže poslodavcima, posebno onima sa više od 50 zaposlenih, da vode evidenciju i izveštavaju o merama koje preduzimaju za unapređenje rodne ravnopravnosti. To uključuje i godišnje izveštaje o zaradama, s ciljem identifikacije i rešavanja potencijalnih rodno zasnovanih razlika u zaradama.

Obaveze poslodavaca:

- Poslodavci su obavezni da preduzimaju posebne mere za promociju ravnopravnosti, uključujući obuku zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti i sprečavanju diskriminacije.
- Poslodavci sa više od 50 zaposlenih moraju da:
 - 1) Izrađuju godišnji plan ili program koji u sebi sadrži deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.
 - 2) Usvajaju godišnji izveštaj o realizaciji godišnjeg plana ili programa sa delom koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.
 - 3) Dostavljaju izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog .
 - 4) Dostavljaju evidencije podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog.

3.2 Pravni okvir u Hrvatskoj i Evropskoj uniji

Republika Hrvatska u svom Ustavu, kao osnovnim pravnim dokumentom, od početka ističe ravnopravnost polova kao jednu od najviših vrednota ustavnog poretka. Ova vrednost predstavlja ključno načelo za tumačenje Ustava, a time i svih zakona i podzakonskih akata koji iz njega proizlaze.



U skladu s tim, Hrvatska je uspostavila sveobuhvatan pravni okvir za zaštitu ravnopravnosti polova i zabranu diskriminacije u svim njenim oblicima, obuhvatajući sva područja, uključujući i radno mesto. Ključni zakoni koji osiguravaju ovu zaštitu su Zakon o ravnopravnosti polova, Zakon o radu i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Kao članica Evropske unije, Hrvatska je ujedno u obavezi da uskladi svoje zakonodavstvo s pravnom tekovinom EU. Ovaj proces ne podrazumeva samo formalne izmene i dopune zakona i podzakonskih akata, već i obezbeđivanje njihove učinkovite primene u praksi, čime se garantuje stvarno ostvarivanje ravnopravnosti za sve građane/ke. Cilj je stvoriti društvo u kom svi imaju jednake mogućnosti, bez obzira na pol.

3.2.1 Ustav Republike Hrvatske

U Izvorišnim osnovama Ustava Republike Hrvatske jasno je istaknuto da je Hrvatska suverena i demokratska država koja na prvo mesto stavlja ravnopravnost, slobode i prava svakog čoveka i građanina/ke. Ova osnovna načela ne samo da osiguravaju lične slobode, već podstiču ekonomski i kulturni napredak, time socijalnu blagostanje svih članova društva.

Najviše vrednosti Ustava, među kojima je i ravnopravnost polova, predstavljaju nepromenjivi temelj za tumačenje svih drugih odredbi Ustava. Time se osigurava da se načelo zabrane diskriminacije na osnovu pola dosledno primenjuje u svim područjima života, od obrazovanja i zdravlja do zapošljavanja i političkog delovanja.

• **Zaštita u svetu rada:** Ustavom je pružena zaštita svih građana u svetu rada.

Član 55. garantuje svakom pojedincu pravo na rad, slobodu rada, pravo izbora zanimanja i zaposlenja, kao i pravo na jednako dostupno radno mesto i dužnost pod jednakim uslovima. Ova odredba osigurava da svako ima mogućnost izbora i obavljanja posla bez straha od diskriminacije, uključujući pravo na jednaku zaradu za jednak rad ili rad jednake vrednosti.

• **Plata za slobodan i dostojan život:** Član 56. naglašava da svaki zaposleni ima pravo na platu koja mu omogućava da sebi i svojoj porodici obezbedi slobodan i dostojan život. Time Ustav ne samo da štiti pravo na rad, već i osigurava da taj rad donosi pravednu naknadu, što je ključno za ostvarivanje stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena, odnosno socijalne pravde.

3.2.2 Zakon o ravnopravnosti polova

Zakon o ravnopravnosti polova ključni je instrument za primenu ustavnih načela o ravnopravnosti, detaljno razrađujući osnovna ljudska prava i slobode garantovane Ustavom Republike Hrvatske. Ovaj zakon definiše opšte osnove za zaštitu i promociju ravnopravnosti polova, čime se osigurava da ova osnovna vrednost ustavnog poretka bude dosledno primenjena u svim segmentima društva.

Zakon pruža jasne definicije ključnih pojmova kao što su ravnopravnost polova, diskriminacija na osnovu pola, posredna i neposredna diskriminacija, uznemiravanje, polno uznemiravanje kao i posebne mere za postizanje ravnopravnosti. Ove definicije su od izuzetne važnosti za razumevanje i primenu zakona u praksi.

Član 5. Zakona objašnjava kako „ravnopravnost polova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata”.

Jedan od osnovnih ciljeva Zakona je suzbijanje diskriminacije na osnovu pola u različitim društvenim područjima. U tom kontekstu, Zakon na prvom mestu naglašava područje zapošljavanja i rada:

- osiguravajući jednake mogućnosti za žene i muškarce u zapošljavanju, napredovanju, obrazovanju i usavršavanju na radnom mestu,
- zabranjujući diskriminaciju pri zapošljavanju, određivanju plate, napredovanju i prestanku radnog odnosa,
- posebno naglašavajući pravo na jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrednosti.

Upravo je na području zapošljavanja i rada često prisutna diskriminacija na osnovu pola. Zakon o ravnopravnosti polova, sa Zakonom o radu, čini snažan pravni okvir za obezbeđivanje jednakih mogućnosti i prava za žene i muškarce u radnom okruženju. Ovim se stremi ka obezbeđivanju toga da svako radno mesto bude mesto jednakih prilika, pravednih uslova i poštovanja za sve, bez obzira na pol.

3.2.3 Zakon o radu

Zakon o radu u Republici Hrvatskoj jasno zabranjuje sve posredne i neposredne oblike diskriminacije na radnom mestu. To znači da je zabranjeno bilo koga dovesti u nepovoljniji položaj zbog pola, rase, veroispovesti ili bilo koje druge osobine. Ova zabrana obuhvata sve aspekte radnog odnosa, od samog zapošljavanja, preko napredovanja, do stručnog usavršavanja i prekvalifikacije.

Svaki poslodavac koji ima dvadeset ili više zaposlenih dužan je da izraditi i javno objavi Pravilnik o radu. Ovaj dokument, između ostalog, mora da sadrži i mere zaštite od diskriminacije, čime se osigurava da svi zaposleni budu upoznati sa svojim pravima i zaštitom.

Jednakost plata: Jednaka plata za jednak rad ili rad jednake vrednosti je osnovno pravo svakog zaposlenog.

Zakon o radu posvećuje posebno poglavlje ovoj temi, jasno propisujući da poslodavac mora da isplatiti jednaku platu ženama i muškarcima za isti posao ili za posao koji zahteva jednake veštine, znanja i odgovornosti. To znači da poslovi koji zahtevaju istu nivo obrazovanja, znanja, veština, odgovornosti i samostalnosti moraju da budu jednako plaćeni, bez obzira na pol zaposlenog.

Transparentnost kriterijuma: Kako bi se osigurala transparentnost i sprečile nejednakosti, Zakon o radu obvezuje poslodavce da na zahtev zaposlenog/e dostave informacije o kriterijumima na osnovu kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili jednake vrednosti ostvario platu. Time se osigurava da svi zaposleni imaju uvid u pravednost sistema plaćanja i da se spreči diskriminacija.

3.2.4 Zakon o suzbijanju diskriminacije

Zakon o suzbijanju diskriminacije predstavlja temeljni pravni akt u hrvatskom sistemu borbe protiv diskriminacije. On postavlja opšti okvir za zaštitu od diskriminacije, definišući ključne pojmove, oblike i područja primene diskriminacije, time osiguravajući mehanizme sudske zaštite.

Ovaj zakon detaljno definiše pojam diskriminacije, oblike posredne i neposredne diskriminacije, uznemiravanja i polnog uznemiravanja, i propisuje područja primene zakona.

Iako Zakon o suzbijanju diskriminacije ne spominje izričito područje rada i jednakosti plata, njegova primena obuhvata i to područje. Naime, definicija diskriminacije i zabrana diskriminacije na temelju pola, kao i drugih osnova, primenjuju se i na radne odnose. To znači da se odredbe Zakona mogu koristiti za zaštitu od diskriminacije u zapošljavanju, napredovanju, plaćanju i drugim aspektima radnog odnosa.



3.2.5 Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice (Ugovor iz Rima)

Načelo ravnopravnosti muškaraca i žena sastavni je deo Ugovora iz Rima iz 1957. godine kojim je osnovana Evropska ekonomska zajednica i stvoreno zajedničko tržište. Ugovor zemlje potpisnice u svojim opštim odredbama obvezuje da će u svim svojim aktivnostima težiti „uklanjanju nejednakosti i promociji ravnopravnosti između muškaraca i žena“. Time se zemlje članice ujedno obvezuju i na pravo muškaraca i žena na jednaku platu za rad iste ili jednake vrednosti.

3.2.6 Ugovor iz Amsterdama o izmeni Ugovora o Evropskoj uniji

Ugovor iz Amsterdama iz 1997. godine predstavlja dopunu Ugovora iz Maastrichta kojim je osnovana Evropska unija. U kontekstu ravnopravnosti i jednakosti plata važan je jer naglašava kako je promocija ravnopravnosti muškaraca i žena jedna od temeljnih zadataka Evropske unije, a poseban naglasak stavlja na njihovu ravnopravnost u svetu rada izričito spominjući pravo na jednaku platu za rad iste ili jednake vrednosti.

3.2.7 Ugovor o funkcionisanju Evropske unije

Ugovor o funkcionisanju Evropske unije sadrži odredbe o ravnopravnosti polova što uključuje zabranu diskriminacije i promovisanje jednakih mogućnosti. Pravo muškaraca i žena na jednaku platu njegov je sastavni deo, tako u Članu 157. obvezuje države članice da osiguraju primenu načela jednake plate za jednak rad ili rad jednake vrednosti.

3.2.8 Povelja Evropske unije o osnovnim pravima

Povelja Evropske unije o osnovnim pravima na jednom mestu objedinjuje sva lična, građanska, politička, ekonomska i socijalna prava građana Evropske unije. Ona je rezultat dugogodišnjeg razvoja pravne prakse Suda Evropske unije, odredbi Evropske konvencije o ljudskim pravima i zajedničkih ustavnih tradicija država članica.

Podeljena je u šest poglavlja: dostojanstvo, slobode, jednakost, solidarnost, prava građana i pravda. Osim tradicionalnih ljudskih prava, obuhvata i „treću generaciju“ prava koja odražavaju savremene izazove, poput zaštite podataka, bioetike i transparentne uprave.

Ujedno predstavlja važan instrument za zaštitu ljudskih prava u Evropskoj uniji jer osigurava da se osnovna prava poštuju u svim područjima, uključujući ravnopravnost polova.

U kontekstu toga posebno je važno istaknuti Član 23. Povelje, koji jasno propisuje:

Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu.

Ova odredba predstavlja osnov za borbu protiv diskriminacije na osnovu pola i osigurava da žene i muškarci imaju jednake mogućnosti na tržištu rada. Samim time obavezuje poslodavce da isplaćuju jednake plate ženama i muškarcima za isti posao ili za posao iste vrednosti, i da im osiguraju jednake mogućnosti prilikom zapošljavanja i napredovanja.

Građani/ke se mogu pozivati na odredbe Povelje pred nacionalnim sudovima i telima, kao i pred Sudom Evropske unije.

Osnovna prava iz Povelje predstavljaju pravni osnov za sve naknadne zakonodavne akte i direktive EU, o čemu će se detaljnije govoriti u Poglavlju 6.



4. Institucije i pravni mehanizmi za zaštitu prava na jednaku zaradu u Srbiji

4.1 Poverenik za zaštitu ravnopravnosti

Nezavisan i samostalan državni organ koji ima za cilj promociju i zaštitu ravnopravnosti građana. Osnovan je Zakonom o zabrani diskriminacije i ima ključnu ulogu u zaštiti prava na rodnu ravnopravnost u zaradama, ali može da postupa samo po pritužbi.

Nadležnosti Poverenika:

- **Postupak po pritužbama** - ima ovlašćenje da sprovodi postupke po pritužbama građana koji smatraju da su bili diskriminirani, uključujući i slučajeve diskriminacije u zaradama na osnovu pola.
- **Strateške parnice** - može pokretati strateške parnice u cilju zaštite opšteg interesa i utvrđivanja važnih pravnih načela koja se odnose na rodnu ravnopravnost.
- **Prekršajne i krivične prijave** - u slučaju kršenja zakona, može podnositi prekršajne i krivične prijave protiv pojedinaca ili organizacija koje vrše diskriminaciju.
- **Predlozi za ocenu ustavnosti i zakonitosti** - ima pravo da podnosi predloge za ocenu ustavnosti i zakonitosti propisa koji mogu biti u suprotnosti sa principima ravnopravnosti.
- **Uputstva i preporuke** - izdavanje uputstava i preporuka organima javne vlasti i drugim subjektima o načinima ostvarivanja ravnopravnosti.
- **Javno delovanje i praćenje sprovođenja propisa** - upozorava javnost na pojave diskriminacije, prati sprovođenje propisa i inicira njihovu izmenu kada je to potrebno.
- **Analiza i savetodavna uloga** - daje mišljenja o odredbama nacрта zakona i drugih propisa koji mogu uticati na ravnopravnost.
- **Istraživanja, edukacija i saradnja** - sprovodi istraživanja, organizuje obuke i ostvaruje saradnju sa relevantnim institucijama i organizacijama u cilju unapređenja ravnopravnosti.

4.1.2 Kako podneti pritužbu Povereniku za zaštitu ravnopravnosti

Postupak je jednostavan, lišen formalnosti i podnosi se popunjavanjem obrasca koji je dostupan na sajtu **Kancelarije poverenika**. Važno je znati da pritužba mora biti potpisana, jer Poverenik ne postupa po anonimnim pritužbama. Takođe, Poverenik ne može pokrenuti postupak po službenoj dužnosti.

Na pritužbu se ne plaćaju takse i druge naknade, postupak je potpuno besplatan, bez obzira na ishod, a rok za postupanje je 90 dana.

Poverenik nije ovlašćen da diskriminatore kažnjava ako ne poštuju preporuke, ali ih može uveriti da to čine autoritetom institucije, snagom argumenata i pritiskom javnosti.

Pritužba treba da sadrži sledeće podatke:

- 1) Ko je diskriminisan
- 2) Od koga je diskriminisan/a
- 3) Opis diskriminatornog akta
- 4) Dokaze o pretrpljenom aktu diskriminacije (isprave, svedoci i dr).

Odluke i mere Poverenika su:

- 2) Mišljenje - Došlo/nije došlo do povrede prava
- 2) Preporuka - o načinu otklanjanja povrede prava
- 3) Dužnost postupanja po preporuci - otklanjanje povrede prava u roku od 30 dana i dostavljanje obaveštenja Povereniku.
- 4) Opomena - ako se ne postupi po preporuci, ne otkloni povreda prava, u roku od 30 dana, nije dopuštena žalba.
- 5) Obaveštenje javnosti - ako se ne postupi po opomeni.

Poverenik ne postupa po pritužbi ako je:

- 3) Pokrenut sudski postupak;
- 2) Očigledno da nema povrede prava;
- 3) U istoj stvari postupano, a nema novih dokaza;
- 4) Zbog proteka vremena nemoguće postići svrhu postupanja.

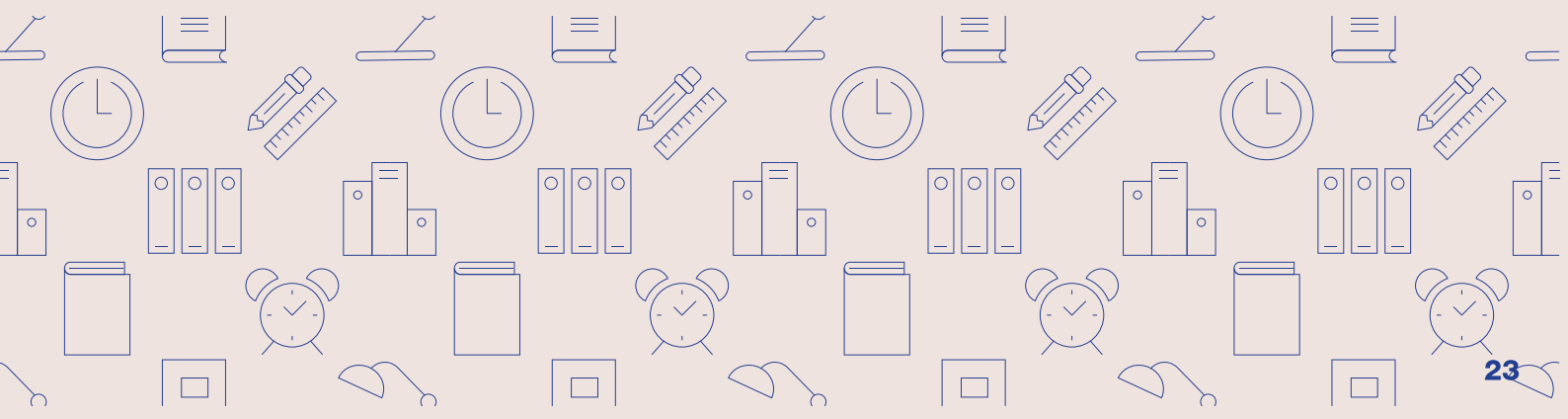
4.2 Inspektorat za rad

Inspektorat za rad nadgleda sprovođenje Zakona o radu, uključujući i pravila o jednakim zaradama. Ovaj organ je zadužen za nadzor primene zakona, pravilnika i drugih propisa koji regulišu radne odnose, uključujući i zakone koji se tiču rodne ravnopravnosti u zaradama. Inspektorat ima ključnu ulogu u osiguravanju da poslodavci poštuju propise vezane za radne uslove, uključujući pravilnu primenu zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Inspektorat igra važnu ulogu u osiguravanju da su žene plaćene jednako kao i muškarci za isti rad ili rad iste vrednosti. To se postiže kroz redovne inspekcije i reagovanje na prijave diskriminacije u zaradama.

Nadležnosti Inspektorata za rad:

- **Nadzor nad primenom zakona** - ima ovlašćenje da vrše inspekcije poslodavaca radi utvrđivanja da li se zakoni pridržavaju, posebno u pogledu isplate zarada i diskriminacije na radu.
- **Reagovanje na prijave** - prima i obrađuje prijave zaposlenih koji tvrde da su diskriminirani, uključujući i slučajeve rodne diskriminacije u zaradama. Inspektorat može preduzeti korake da istraži i reši takve prijave.
- **Izdavanje naloga i sankcija** - ako inspekcija otkrije nepravilnosti, Inspektorat može izdati naloge za ispravku i, ako je potrebno, kazniti poslodavce koji krše zakon o radu, uključujući zakone o ravnopravnosti zarada.
- **Prevenција** - radi i na prevenciji kršenja radnih prava kroz edukativne programe za poslodavce i radnike, promovišući svest o pravima i obavezama.
- **Saradnja sa drugim organima** - često sarađuje sa Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti i drugim relevantnim institucijama u cilju poboljšanja prakse na tržištu rada i eliminacije diskriminatornih praksi.



4.2.1 Kako podneti pritužbu Inspektoratu za rad

Postupak je jednostavan i može biti anonimn. Prijava **Inspektoratu za rad** se podnosi u slobodnoj formi, ne postoji obrazac, ali je važno da sadrži što preciznije i što detaljnije informacije i, ukoliko je moguće, prateću dokumentaciju. Individua može ovlastiti pravnika ili drugo lice da prijavu podnese u njegovo/njeno ime.

Inspekciji se možete obratiti putem i-mejla, telefona ili odlaskom u prostorije inspekcije rada. Inspekcija je dužna da postupi po svakoj prijavi, jedino što ukoliko je prijava podneta anonimno, podnosilac neće dobiti i informaciju o izvršenom nadzoru i preduzetim merama.

Prijava treba da sadrži sledeće:

- 1) predmeta prijave
- 2) podatke o poslodavcu na koga se odnosi (tačan naziv i adresa sedišta poslodavca, odnosno izdvojene poslovne jedinice ukoliko je promenljivo)
- 3) prateća dokumentacija (ukoliko je moguće).

Inspektor za rad može izvršiti uvid u opšte i pojedinačne akte, evidenciju u drugu dokumentaciju. I poslodavac i zaposleni/a su dužni da omoguće inspektoru/ki rada da vrši nadzor i izvrši uvid u dokumentaciju, kao i da mu dostave sve informacije neophodne radi obavljanja inspeksijskog nadzora.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja uspostavilo je prijave nepravilnosti i nezakonitosti **Grupi unutrašnje kontrole inspekcije** pod istim uslovima kao i Inspektoratu za rad.

Mere koje Inspekcija može da preduzme:

- 2) privremeno oduzimanje dokumentacije, robe i drugih predmeta
- 2) upravna mera
 - a) preventivna mera
 - b) mera za otklanjanje nezakonitosti
 - c) posebna mera naredbe, zabrane ili zaplene; ili
 - d) mera za zaštitu prava trećih lica.
- 3) krivična prijava (ukoliko u nadzoru otkrije nezakonitost)
- 4) prijava za privredni prestup
- 5) zahtev za pokretanje prekršajnog postupka, odnosno izdavanje prekršajnog naloga.

Ukoliko kod nadziranog subjekta otkrije nezakonitost, inspektor preduzima i druge radnje i mere na koje je zakonom ili drugim propisom ovlašćen, npr. iniciranje privremenog ili trajnog oduzimanja dozvole.

4.3 Republiška agencija za mirno rešavanje radnih sporova

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova nudi alternativni način rešavanja sporova kroz medijaciju i arbitražu, čime se izbegava dugotrajni i skupi sudski proces. Cilj joj je obezbeđivanje radno-pravne sigurnosti, unapređenje socijalnog dijaloga, harmonizacija odnosa između socijalnih partnera.

Nadležnosti Agencije:

- **Medijacija** - pomaže u medijaciji između zaposlenih i poslodavaca u slučajevima radnih sporova, uključujući sporove vezane za rodnu diskriminaciju u zaradama. Medijacija može dovesti do sporazumnog rešenja koje je prihvatljivo za obe strane.
- **Arbitraža** - u nekim slučajevima može ponuditi arbitražu kao brži način rešavanja sporova. Arbitražne odluke su pravno obavezujuće i izvršne, slično sudskim presudama.
- **Edukacija i podizanje svesti** - radi i na edukaciji poslodavaca i zaposlenih o prednostima mirnog rešavanja sporova i važnosti poštovanja zakona o radu i ravnopravnosti.

4.3.1 Kako pokrenuti postupak pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova

Arbitraža i medijacija su alternativne metode rešavanja sporova koje omogućavaju brže i manje konfliktno rešenje. Ove metode su često efikasnije od tradicionalnih sudskih procesa.



Šta podrazumevaju ovi pojmovi:

- **Medijacija** - proces u kojem neutralni medijator/miritelj pomaže stranama (zaposlenima i poslodavcima) da dođu do zajedničkog rešenja koje je prihvatljivo za obe strane. Medijator ne donosi odluku, već pomaže stranama da komuniciraju i sami dođu do rešenja.
- **Arbitraža**: Za razliku od medijacije, arbitraža uključuje imenovanje arbitra koji sluša argumente obe strane i zatim donosi odluku koja je obično pravno obavezujuća. Arbitraža može biti dogovorena unapred u radnom ugovoru ili sporazumno nakon što dođe do spora.

Postupak pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova pokreće se Predlogom za pokretanje postupka koji se dostavlja Agenciji, lično, putem pošte, elektronskom poštom ili faksom.

Obrazac je dostupan na sajtu Agencije u kome se navode:

- 1) podaci o predlagачu,
- 2) podaci o drugoj strani u postupku,
- 3) predmet spora.

Koraci po dobijanju predloga:

- 2) agencija predlog prosleđuje drugoj strani, uz prateće pismo i dokumentaciju;
- 2) druga strana ima pet radnih dana da se izjasni;
 - 3.1) ako druga strana prihvati predlog, direktor Agencije donosi Rešenje o određivanju miritelja, odnosno arbitra;
 - 3.2) ako druga strana odbije predlog ili ne odgovori u zakonskom roku, postupak se obustavlja Zaključkom o obustavi postupka.

Kad se u individualni postupak okonča Rešenjem arbitra, strane u postupku nemaju pravo vođenja sudskog spora po istom osnovu, a nezadovoljna strana ima pravo na tužbu za poništenje domaće arbitražne odluke u skladu sa zakonom.

Strane u postupku imaju mogućnost izbora miritelja i arbitra iz Imenika miritelja i arbitara, a ukoliko ne postoji saglasnost oko izbora, određuje ga direktor Agencije.

4.4 Sud

Sudovi su ključni za rešavanje sporova koji se tiču kršenja radnih prava, uključujući i diskriminaciju u zaradama na osnovu pola. Sudske presude mogu postaviti važne presedane i tako direktno uticati na praksu na tržištu rada.

Nadležnosti Suda:

- **Rešavanje sporova** - rešavaju individualne i kolektivne radne sporove, uključujući one koji proizilaze iz diskriminacije u zaradama. To obuhvata sve od neisplate jednakih zarada za jednak rad do nepravednih otpuštanja zbog rodne diskriminacije.
- **Pravna zaštita** - pruža pravnu zaštitu zaposlenima koji su diskriminirani, nalažući isplate odšteta i naređujući poslodavcima da isprave nepravilnosti.
- **Preventivno delovanje** - sudske presude mogu delovati preventivno na poslodavce, obeshrabrujući ih od kršenja zakona o rodnoj ravnopravnosti u zaradama.

4.4.1 Pravna zaštita pred sudom

Imate pravo da pokrenete individualne ili kolektivne tužbe protiv poslodavaca koji ne poštuju zakonske propise o jednakim platama. Ovo omogućava radnicima/ama da traže pravdu i odgovornost u slučajevima diskriminacije u zaradama na osnovu pola. Postupak se vodi pred nadležnim sudom, a svako u svom ugovoru sa poslodavcem ima navedeno koji je to sud.

U ovome vam mogu pomoći:

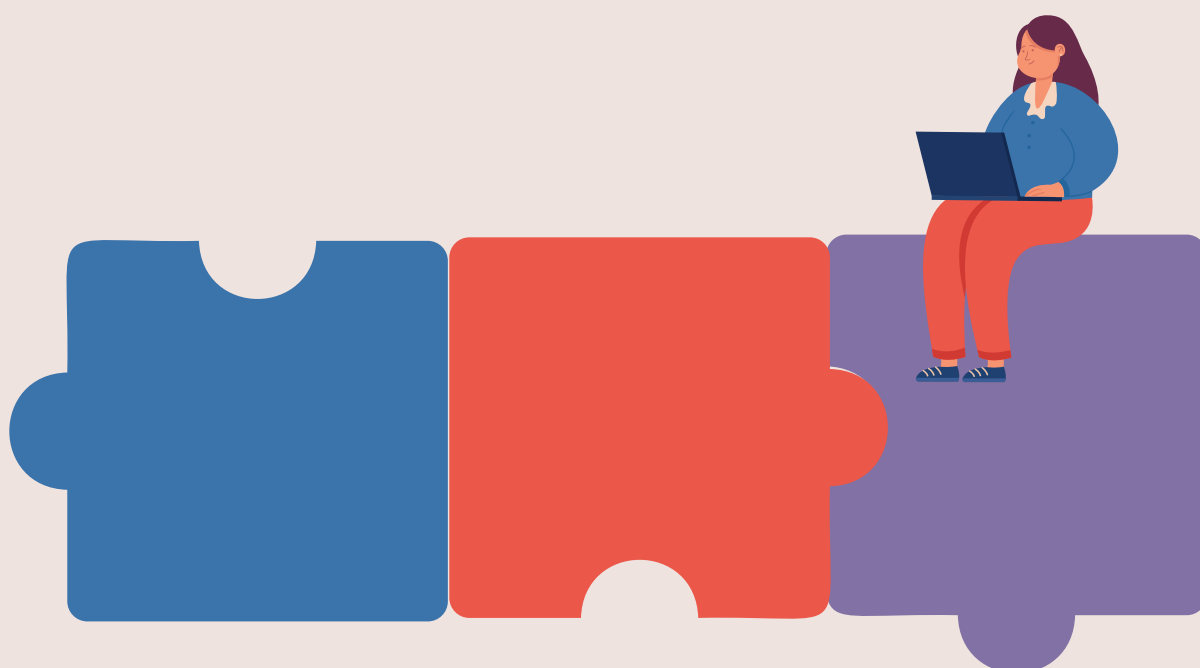
- **Advokatske kancelarije specijalizovane za radno pravo** - mnoge advokatske kancelarije nude specijalizovane usluge za radno pravo, pružajući pravnu podršku i zastupanje u slučajevima koji se tiču kršenja prava na radu. Ove kancelarije pomažu u pripremi i podnošenju tužbi, kao i u zastupanju pred sudom.
- **Pravne klinike i nevladine organizacije** - neke nevladine organizacije i pravne klinike pružaju besplatnu pravnu pomoć radnicima koji nemaju finansijska sredstva za angažovanje privatnih advokata. One mogu pomoći u sastavljanju pravne dokumentacije i savetovanju o najboljim koracima za zaštitu prava.

4.5. Druge strukture i mehanizmi

Postoji još nekoliko struktura u Srbiji koje se bave rodnom ravnopravnošću i štite je, ali ne direktno na način kao gorenavedene, nego kroz institucionalne okvire, ili tek pošto ste iscrpeli sve mehanizme.

Zaštitnik građana posebnu pažnju posvećuje zaštiti ravnopravnosti polova, ali se njemu možete **obratiti** tek po završetku odgovarajućeg pravnog postupka.

- 2) **Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost** pri Vladi Republike Srbije je nacionalni mehanizam koji kreira i sprovodi politike rodne ravnopravnosti.
- 3) **Odbor za ljudska i manjinska prava** i ravnopravnost polova pri Narodnoj skupštini Republike Srbije ustanovljen 2024. koji se bavi i promocijom rodne ravnopravnosti kroz zakonodavni okvir i nadzor nad sprovođenjem relevantnih politika.
- 4) **Pokrajinski sekretarijat za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova** obavlja izvršne, stručne i razvojne poslove pokrajinske uprave i vrši nadzor radi sprovođenja propisa.
- 5) Lokalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost.



5. Institucije i koraci u zaštiti prava na jednaku zaradu u Hrvatskoj i Evropskoj uniji

Pravo na jednaku platu za isti rad ili rad iste vrednosti osnovno je ljudsko pravo koje je zaštićeno kako na nacionalnom, tako i na evropskom nivou. Kako bi se osigurala njegova stvarna primena, uspostavljeni su složeni institucionalni i pravni mehanizmi koji građanima pružaju zaštitu i podršku u borbi protiv diskriminacije u platama.

5.1 Hrvatska

U Hrvatskoj, zaštita prava na jednaku platu sprovodi se kroz niz institucija i mehanizama koji deluju sinergijski.

5.1.1 Poverenica za jednakost polova

U hrvatskom institucionalnom okviru za ravnopravnost polova izdvaja se Zaštitnica za ravnopravnost polova. Kao nezavisno telo, ona ima ključnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na osnovu pola i roda, što je retko viđen mehanizam čak i u Evropskoj uniji.

Njena uloga je definisana Zakonom o ravnopravnosti polova, a uključuje nadzor nad sprovođenjem istog Zakona i drugih propisa, podnošenje godišnjih izveštaja Hrvatskoj skupštini. Posebno je važna u slučajevima kada se radi o sistemskoj diskriminaciji ili kada pojedinci ne mogu sami da ostvare svoja prava.

Nadležnosti i uloga poverenice za ravnopravnost polova:

- Prima pritužbe građana o diskriminaciji na osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa i polne orijentacije.
- Razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti polova i diskriminacije koje su počinila pravna i fizička lica, organi vlasti i osobe zaposlene u tim telima.
- Upozorava, predlaže i daje preporuke za dalje postupanje, prima izveštaje o sprovedenim aktivnostima na osnovu upozorenja, predloga i preporuka od navedenih organa koji su dužni da pisane izveštaje dostave najkasnije u roku od 30 dana. U slučaju nedostavljanja izveštaja, Poverenica ima pravo da traži nadzor.
- Podnosi prijavu državnom tužilaštvu u slučaju otkrivanja povrede odredbi Zakona o ravnopravnosti polova s obeležjima krivičnog dela. Koristeći svoj položaj zasnovan na autoritetu institucije, može da:

- Podnosi prijavu državnom tužilaštvu u slučaju otkrivanja povrede odredbi Zakona o ravnopravnosti polova s obeležjima krivičnog dela. Koristeći svoj položaj zasnovan na autoritetu institucije, može da:

- a) Objavi slučajeve diskriminacije i tako izvrši pritisak na počinioce.
- b) Pruži stručno mišljenje i preporuke koje imaju težinu u javnom i stručnom diskursu.
- c) Kroz saradnju s medijima i organizacijama civilnog društva podigne svest o problemu diskriminacije i tako izvršiti dodatni pritisak na odgovorne.

- Podnosi predlog za procenu ustavnosti zakona i drugih propisa.
- Prikuplja i analizira statističke podatke o polnoj diskriminaciji.
- Pruža pravne savete i pomoć građanima, sprovodi istraživanja, pokreće inicijative za promovisanje ravnopravnosti.

Drugim rečima, njeno delovanje ima snažan preventivni i korektivni efekat.

Uprkos tome što Poverenici za ravnopravnost polova nema ovlašćenja izricanja kazni, njena uloga u obezbeđivanju poštovanja ravnopravnosti polova je veoma značajna.

5.1.1.1 Kako se obratiti Poverenici za ravnopravnost polova

Poverenici za ravnopravnost polova može se obratiti svaka osoba koja smatra da je u oblasti života i rada doživela diskriminaciju na osnovu pola, bračnog i/ili porodičnog statusa, seksualne orijentacije, rodnog identiteta i izražavanja.

Pritužbu je moguće podneti i u ime druge osobe, uz poštovanje određenih propisa, kao i anonimno, s tim što je u tom slučaju postupak utvrđivanja činjenica značajno otežan. Postupanje poverenice po pritužbi je besplatno.

Građani/ke se mogu obratiti:

Pisanim putem na poštansku ili e-mail adresu.

b) Putem obrasca za prijavu diskriminacije.

c) Putem obrasca za pritužbu na seksualno uznemiravanje.

5.1.2 Zaštitnica građana

Zaštitnica građana je centralni organ za suzbijanje svih oblika diskriminacije, uključujući diskriminaciju na radnom mestu i na osnovu pola, i delimično se preklapa sa radom Poverenice za ravnopravnost polova. Kao opšti zaštitnik ljudskih prava, zaštitnica građana štiti i pravo na jednaku platu kao deo šireg spektra prava iz radnog odnosa.

Zaštitnica građana deluje u četiri oblasti:

1. Ljudska prava
2. Diskriminacija
3. Nacionalni preventivni mehanizam
4. Zaštita uzbunjivača

U oblasti diskriminacije, njene glavne odgovornosti obuhvataju:

- **Prijem i obrada pritužbi** - prima pritužbe građana/ki i pravnih lica o slučajevima diskriminacije, pruža informacije o pravima i mogućnostima zaštite.
- **Istraga i zaštita** - ispituje pritužbe i preduzima mere za zaštitu prava žrtava diskriminacije (van sudskih postupaka), i upozorava javnost na slučajeve diskriminacije.
- **Medijacija i pravni postupci** - medijacija i pravni postupci: sprovodi postupke mirenja i pomaže u postizanju vansudskih nagodbi, i podnosi krivične prijave u slučaju krivičnih dela diskriminacije.
- **Praćenje i analiza** - prikuplja i analizira statističke podatke o diskriminaciji, izveštava Hrvatsku skupštinu o pojavama diskriminacije, sprovodi istraživanja i predlaže zakonska i strateška rešenja Vladi RH.

Kao i Poverenica za ravnopravnost polova, kada smatra da je potrebno, može organima vlasti, pravnim i fizičkim licima da daje preporuke, mišljenja, predloge i upozorenja, a oni su dužni da joj dostave sve potrebne podatke, informacije, objašnjenja i drugu dokumentaciju u zakonskom roku

5.1.2.1 Kako se obratiti zaštitnici građana

Zaštitnici građana može se obratiti svaka osoba koja smatra da je njoj lično ili drugoj osobi ugroženo ili povređeno neko od zakonom zagarantovanih prava.

Građani/ke pritužbu mogu predati:

a) Pisanim putem na poštansku ili e-mail adresu:

b) Lično u kancelarijama u Zagrebu, Rijeci, Osijeku ili Splitu uz prethodnu najavu i dogovor termina

Obrasce za pritužbe po području delovanja moguće je pronaći i preuzeti na **stranici ombudsmana**.

5.1.3 Državni Inspektorat rada

Državni inspektorat rada ključna je institucija u Hrvatskoj koja obezbeđuje poštovanje Zakona o radu i propisa o zaštiti na radu. Njegova uloga je da nadzire poslodavce i osigura da radnici rade u bezbednim i pravednim uslovima, u skladu s važećim zakonima i propisima, što u kontekstu jednakosti plata uključuje i poštovanje prava na jednaku platu.

Inspektorat obavlja niz poslova, a u okviru prava na jednake plate za rad jednake vrednosti ističe se njegova odgovornost za:

- **Nadzor nad sprovođenjem zakona** - proverava da li poslodavci poštuju zakone o radnim odnosima, uključujući ugovore o radu, radno vreme, plate i godišnje odmore, a u okviru toga nadzire i sprovođenje odredbi o jednakoj plati za isti rad ili rad jednake vrednosti.
- **Postupanje po prijavama** - inspektorat rada prima i istražuje prijave građana o kršenju radničkih prava ili nesigurnim uslovima rada, što uključuje i pravo na jednaku platu ili nesigurnim uslovima rada, što uključuje i pravo na jednaku platu.



- **Nadzor nad sprovođenjem zakona** - proverava da li poslodavci poštuju zakone o radnim odnosima, uključujući ugovore o radu, radno vreme, plate i godišnje odmore, a u okviru toga nadzire i sprovođenje odredbi o jednakoj plati za isti rad ili rad jednake vrednosti.
- **Postupanje po prijavama** - inspektorat rada prima i istražuje prijave građana o kršenju radničkih prava
- **Inspekcijski nadzor** - pošto primi pritužbu građana, po službenoj dužnosti mora da pokrene inspekcijski nadzor. Osim vanrednih kontrola, Inspektorat sprovodi i redovne provere kod poslodavaca, koje uključuju pravo pregleda dokumentacije i razgovora s radnicima.
- **Preduzimanje mera** - nalaže poslodavcima da isprave nepravilnosti i podnosi prijave za prekršaje ili krivična dela.

5.1.3.1 Kako se obratiti Državnom inspektoratu rada

Državnom inspektoratu rada prijavu može podneti svaka osoba koja smatra da je prekršeno neko od njenih prava iz oblasti zapošljavanja i rada. Prijave se mogu dostaviti i anonimno pisanim putem na e-mail adresu ili poštansku adresu Središnje kancelarije Inspektorata ili jedne od područnih kancelarija, ili popunjavanjem obrasca na veb-stranicama Inspektorata: <https://dirh.gov.hr/podnosenje-prijava/83>.

Središnji ured
ZAGREB
Ministarstvo rada i mirovinskoga
sustava Inspektorat rada Središnji
ured
Petračićeva 4 10 000 Zagreb p
prijave.sredisnjiured@mrms.hr
tel. +3851 3696 486
fax. +3851 3696 499

Područni ured
ZAGREB
Ministarstvo rada i mirovinskoga
sustava Inspektorat rada
Područni ured Zagreb
Prilaz Ivana Visine 1-3
10 000 Zagreb
prijave.puzagreb@mrms.hr
tel. +3851 6504 504 (radni
odnosi);
+3851 6504 505 (zaštita na radu)
fax. +3851 6504 523

Područni ured
RIJEKA
Ministarstvo rada i mirovinskoga
sustava Inspektorat rada
Područni ured Rijeka
Lošinjaska 16
51 000 Rijeka
prijave.purijeka@mrms.hr
tel. +38551 356 113
fax. +38551 356 342

Područni ured
SPLIT
Ministarstvo rada i mirovinskoga
sustava Inspektorat rada Područni
ured Split
Mike Tripala 6
21 000 Split
prijave.pusplit@mrms.hr
tel. +38521 407 345
fax. +38521 407 357

Područni ured
OSIJEK
Ministarstvo rada i mirovinskoga
sustava Inspektorat rada
Područni ured Osijek
Šetalište kardinala Franje Šepera
1d
31 000 Osijek
prijave.puosijek@mrms.hr
tel. +38531 250 637
fax. +38531 250 636

Područni ured
VARAŽDIN
Ministarstvo rada i mirovinskoga
sustava Inspektorat rada
Područni ured Varaždin
Ankice Opolski 2 42 000
Varaždin
prijave.puvarazdin@mrms.hr
tel. +38542 658 373
fax. +38542 658 398

5.1.4 Sudska zaštita

Krajnju instancu zaštite prava na jednaku platu za rad iste ili jednake vrednosti predstavlja sudska zaštita. Ako radnici ne uspeju da zaštite svoje pravo nekim od ranije navedenih načina, mogu pokrenuti radni spor protiv poslodavca, tražeći naknadu štete zbog diskriminacije u platama.

Sudsku zaštitu mogu zatražiti putem:

- a) Redovne građanske parnice.
- b) Antidiskriminacionog postupka, koji je posebno uveden Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti polova.

U sudskom postupku ključno je prikupiti relevantne dokaze, poput platnih listi, ugovora o radu, internih akata poslodavca i izjava svedoka.

5.1.5 Ostali mehanizmi

5.1.5.1 Skupštinski Odbor za ravnopravnost polova

Odbor za ravnopravnost polova Hrvatske skupštine ima ključnu ulogu u unapređivanju i praćenju ravnopravnosti polova u Hrvatskoj. Njegov zadatak je da obezbedi primenu načela ravnopravnosti polova u nacionalnom zakonodavstvu, posebno prilikom usklađivanja s propisima Evropske unije. Odbor prati primenu rodno osetljive politike u zakonima i ima ovlašćenja da nadzire rad izvršne vlasti u oblasti ravnopravnosti polova.

Glavne odgovornosti Odbora obuhvataju:

- **Zakonodavna aktivnost** - učestvuje u izradi zakona i drugih propisa kako bi se osigurala primena načela ravnopravnosti polova, predlaže zakone i druge akte o ravnopravnosti polova.
- **Praćenje i sprovođenje politika** - prati sprovođenje nacionalne politike za ostvarenje ravnopravnosti polova, podstiče potpisivanje i nadzire primenu međunarodnih dokumenata o ravnopravnosti polova i predlaže mere za otklanjanje diskriminacije.

- Unapređivanje ravnopravnosti u društvu - podstiče ravnomernu zastupljenost polova u telima Hrvatske skupštine, zalaže se za uvođenje načela ravnopravnosti polova u obrazovanje, zdravstvo, medije, socijalnu politiku, zapošljavanje i druge oblasti te podstiče saradnju i definisanje mera i aktivnosti za unapređenje prava na ravnopravnost polova.

Kako se obratiti? Skupštinskom odboru za ravnopravnost polova građani se mogu obratiti:

- a) Pisanim putem na e-mail adresu: ravnopravnost@sabor.hr
- b) Telefonski pozivom na: 01/6303 557

5.1.5.2 Kancelarija za ravnopravnost polova

Kancelarija za ravnopravnost polova je stručna služba Vlade Republike Hrvatske zadužena za unapređivanje ravnopravnosti polova u zemlji, sa ključnom ulogom u koordinaciji aktivnosti na državnom nivou.

Njene glavne odgovornosti su:

- **Koordinacija i razvoj politika** - koordinira aktivnosti za uspostavljanje ravnopravnosti polova, izrađuje i prati efikasnost sistema zaštite ravnopravnosti polova, predlaže Vladi donošenje ili izmene zakona i propisa, izrađuje i nadzire sprovođenje Nacionalne politike za ravnopravnost polova.
- **Praćenje i analiza** - sprovodi istraživanja i analize o ravnopravnosti polova, izveštava Vladu o sprovođenju nacionalne politike, prati usklađenost zakona s međunarodnim dokumentima i priprema nacionalne izveštaje o ispunjavanju međunarodnih obaveza.
- **Saradnja i promocija** - sarađuje s nevladinim organizacijama, promoviše znanje i svest o ravnopravnosti polova i koordinira rad okružnih povereništava za ravnopravnost polova.
- **Postupanje po predstavkama i izveštavanje** - Prima predstavke o kršenju zakona i prosleđuje ih nadležnim organima te godišnje izveštava Vladu o svojim aktivnostima.

Kako se obratiti? Iako Kancelarija za ravnopravnost polova prvenstveno ima koordinacionu ulogu na državnom nivou, građani mogu slati upite pisanim putem na e-mail adresu: ured.ravnopravnost@urs.gov.hr.

5.1.5.3 Dodatni institucionalni mehanizmi

Osim navedenih mehanizama zaštite, na nižim nivoima vlasti postoje dodatni institucionalni mehanizmi zaštite ravnopravnosti polova, poput:

- a) Koordinatora/ki za ravnopravnost polova u organima državne uprave.
- b) Pokrajinskih komisija za ravnopravnost polova.
- c) Gradskih i opštinskih komisija za ravnopravnost polova.

Zaposleni koji smatraju da im je povređeno pravo na jednaku platu za rad iste ili jednake vrednosti mogu se za pomoć obratiti i:

- b) Povereniku/ci za zaštitu dostojanstva** - Zakon o radu obavezuje poslodavce s više od 20 zaposlenih da imenuju najmanje jednu osobu ovlašćenu da prima i rešava pritužbe zaposlenih koji smatraju da im je povređeno dostojanstvo tokom radnog odnosa.
- b) Sindikatima** - imaju važnu ulogu u kolektivnom pregovaranju i zaštitu prava radnika, te mogu pružiti pravnu i stručnu pomoć u slučajevima diskriminacije u platama i zastupati ih u pregovorima s poslodavcem ili u sudskim postupcima.
- c) Civilnom društvu** - radnici se za pomoć mogu obratiti i nevladinim organizacijama koje pružaju besplatnu pravnu pomoć.

5.2 Evropska unija

Evropska unija kroz brojne institucije i mehanizme obezbeđuje da svi građani imaju jednake mogućnosti i prava na radnom mestu.

5.2.1 Evropska komisija

Evropska komisija ima ključnu ulogu u promovisanju i sprovođenju politika jednako-
sti plata u Evropskoj uniji. Kao izvršno telo EU, Komisija je odgovorna za obezbeđivanje pravilne primene zakona EU u svim državama članicama.

Njene glavne uloge u vezi sa jednakošću plata su:

- **Zakonodavna inicijativa** - predlaže nove zakone i direktive, uključujući one koje se odnose na jednakost plata.
- **Nadzor sprovođenja** - prati primenu zakona EU u državama članicama. Ako neka država članica ne poštuje zakonodavstvo EU, Komisija može pokrenuti postupak protiv nje pred Evropskim sudom pravde.
- **Promovisanje dobre prakse** - podstiče razmenu dobrih praksi među državama članicama u pogledu politika jednakosti plata i finansira projekte i inicijative u ovoj oblasti.
- **Podizanje svesti** - sprovodi kampanje i informativne aktivnosti o značaju jednakosti plata. Organizuje događaje poput Evropskog dana jednakih plata kako bi ukazala na razlike u platama između žena i muškaraca.

Komisija posebnu pažnju posvećuje transparentnosti plata kao ključnom alatu za postizanje jednakosti. Direktiva (EU) 2023/970 o transparentnosti plata uvodi obaveze za poslodavce u vezi sa informisanjem radnika o platama i kriterijumima za njihovo određivanje. Cilj je omogućiti radnicima da lakše uporede svoje plate sa platama kolega i prijave slučajeve diskriminacije.

Ona blisko sarađuje s drugim institucijama EU, poput Evropskog parlamenta i Evropskog suda pravde, kao i s nacionalnim telima i organizacijama civilnog društva, kako bi se obezbedila efikasna primena politika.

5.2.2 Odbor Evropskog parlamenta za prava žena i jednakost polova

Odbor za prava žena i ravnopravnost polova Evropskog parlamenta jedna je od ključnih institucija u promovisanju i zaštiti prava žena u Evropskoj uniji i šire.

Njegove glavne odgovornosti obuhvataju:

- **Definisanje, promociju i zaštitu prava žena** - odbor se bavi utvrđivanjem, promovisanjem i zaštitom prava žena unutar Evropske unije, kao i sprovođenjem povezanih mera.
- **Promovisanje prava žena u trećim zemljama** - odbor aktivno radi na unapređenju prava žena i izvan granica EU

- **Politika jednakih mogućnosti** - bavi se politikama jednakih mogućnosti, uključujući ravnopravnost između muškaraca i žena na tržištu rada i radnom mestu.
- **Uklanjanje diskriminacije** - zalaže se za eliminaciju svih oblika diskriminacije zasnovanih na polu.
- **Integracija rodne perspektive** - prati sprovođenje i dalji razvoj rodno osetljive politike u svim sektorima.
- **Sprovođenje međunarodnih sporazuma** - nadgleda sprovođenje međunarodnih sporazuma i konvencija koje se odnose na prava žena.

5.2.3 Evropski institut za ravnopravnost polova (EIGE)

Važnu ulogu u promovisanju ravnopravnosti polova u Evropskoj uniji ima Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE), koji pruža stručne analize, podatke i alate kako bi pomogao državama članicama i institucijama EU u sprovođenju politika rodne ravnopravnosti.

U okviru toga Institut prati i analizira razliku u platama između muškaraca i žena. Osim toga, razvio je **Indeks rodne ravnopravnosti** kojim meri napredak u ostvarivanju ravnopravnosti u različitim oblastima, uključujući rad i finansije. Indeks pruža podatke o razlikama u platama, zaposlenosti i ekonomskoj nezavisnosti žena, omogućavajući donosiocima odluka da usmere svoje napore na smanjenje nejednakosti.

Pored Indeksa, njegove aktivnosti obuhvataju:

- **Informacioni i dokumentacioni centar** - omogućava pristup podacima o rodnoj ravnopravnosti, uključujući baze podataka, istraživanja i publikacije.
- **Platforma za rodno osetljivu politiku** - pruža praktične informacije o integraciji rodne perspektive u javne politike.
- **Rečnik rodne ravnopravnosti**: pomaže u razumevanju terminologije sa preko 400 definicija vezanih za rodnu ravnopravnost.

5.2.4 Sud Evropske unije

Sud Evropske unije, sa sedištem u Luksemburgu, ključna je institucija za tumačenje i primenu prava EU, uključujući i pravo na jednaku platu. Osnovan 1952. godine, Sud se sastoji od Suda (Court of Justice) i Opšteg suda (General Court), a njegov osnovni zadatak je da osigura da se pravo EU ravnomerno primenjuje u svim državama članicama.

Sud ima važnu ulogu u zaštiti prava na jednaku platu kroz:

- **Prethodni postupak** - nacionalni sudovi mogu da se obrate Sudu sa pitanjima o tumačenju prava EU. Ova mogućnost je važna jer obezbeđuje da se pravo EU ravnomerno primenjuje u svim državama članicama. Na taj način, Sud utvrđuje standarde koje sve članice moraju da poštuju.
- **Tužbe protiv država članica** - Evropska komisija može podneti tužbu protiv države članice koja ne poštuje pravo EU o jednakosti plata. Sud ima ovlašćenje da naloži državama članicama da preduzmu mere za ispravku povreda.
- **Tužbe za poništenje akata** - Sud može poništiti akte institucija EU koji su u suprotnosti sa pravom EU o jednakosti plata.
- **Žalbeni postupak** - Sud odlučuje o žalbama na odluke Opšteg suda, čime osigurava ujednačenost sudske prakse.

Za građane, Sud je važan jer osigurava da se pravo EU, uključujući pravo na jednaku platu, poštuje u svim državama članicama. Građani se mogu osloniti na Sud da će zaštititi njihova prava u slučaju diskriminacije u platama.



6. Evropski sud za ljudska prava - poslednji korak u zaštiti

Evropski sud za ljudska prava, sa sedištem u Strazburu, međunarodni je sud osnovan 1959. godine. Njegova ključna uloga je da obezbedi da države članice Saveta Evrope poštuju prava i slobode garantovane Evropskom konvencijom o ljudskim pravima. Srbija, Hrvatska i sve članice EU su članice Saveta Evrope.

Nadležnost: Sud odlučuje o pojedinačnim ili međudržavnim zahtevima koji se odnose na navodne povrede građanskih i političkih prava sadržanih u Konvenciji. To znači da građani mogu da se obrate Sudu ako smatraju da im je država povredila osnovna prava.

Presude: kada Sud utvrdi da je došlo do povrede Konvencije, donosi presudu koja je obavezujuća za tu državu. Države su dužne da sprovedu presude i preduzmu mere kako bi se sprečile buduće povrede. Te mere mogu podrazumevati promene u nacionalnom zakonodavstvu ili administrativnoj praksi.

Uticaj: presude Suda imaju značajan uticaj na razvoj zaštite ljudskih prava u Evropi. Sudska praksa Suda u Strazburu utiče na zakonodavstvo i praksu država članica EU u mnogim područjima, uključujući radno pravo i ravnopravnost polova.

Načelo nediskriminacije: Sud je u svojim presudama potvrdio da diskriminacija na osnovu pola predstavlja povredu Konvencije. To uključuje diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i plata.

Pravo na pošteno suđenje: Sud osigurava da građani imaju pravo na pošteno suđenje u slučajevima diskriminacije, uključujući diskriminaciju u platama.

Uticaj na nacionalno zakonodavstvo: Presude Suda u Strazburu mogu podstaći države da izmene svoje zakonodavstvo i ojačaju zaštitu prava na jednaku platu.

6.1 Kako pokrenuti postupak pred Sudom u Strazburu

Evropskom sudu za ljudska prava u Strazburu moguće je obratiti se kada su iscrpljeni svi pravni lekovi u sopstvenoj zemlji. Dakle, pre podnošenja tužbe Sudu u Strazburu, moraju biti iskorišćene sve dostupne pravne opcije u državi, uključujući žalbe pred nacionalnim sudovima.

Ukoliko nacionalni sistem ne pruži zadovoljavajuću pravnu zaštitu, ili ako država nije poštovala ljudska prava, tada građani/ke mogu podneti tužbu Evropskom sudu za ljudska prava. Tužba mora biti podneta **u roku od šest meseci od dana kada je donesena** poslednja odluka u nacionalnim postupcima, a **postupka je besplatno**.

Koraci u pokretanju postupka pred Sudom u Strazburu:

1) Iskorišćene sve pravne opcije u zemlji.

2) Podnošenje predstavke/prijave koja treba da sadrži:

- a) ratak opis činjeničnog stanja na koje se povreda prava iz Konvencije odnosi;
- b) Podvedene povrede prava garantovanih Konvencijom pod navedeno činjenično stanje;
- c) Tok postupka pred domaćim državnim organima uključujući:
 - taksativno nabranje odluka navedenih organa
 - datume njihovog donošenja
 - prilaganje kopija navedenih odluka
- d) nabranje svih pravnih lekova iskorišćenih pred domaćim organima.
- e) lični potpis i potpis pravnog zastupnika ako ga imate.

Predstavka Evropskom sudu za Ljudska Prava upućuje se **poštom**, na adresu:
The Registrar
European Court of Human Rights
Council of Europe
F-67075 STRASBOURG CEDEX

3) Provera prihvatljivosti žalbe - pre nego što slučaj dođe do suda, Sud će utvrditi da li su ispunjeni svi uslovi za podnošenje tužbe. Ako prijava nije prihvaćena, slučaj se neće razmatrati.

4) Postupak pred sudom - ako je prijava bude prihvaćena, Sud će početi postupak, a sve strane (tužitelj/ka i tužena država) biće pozvane da dostave argumente i dokaze.

Presude Evropskog suda za ljudska prava su obavezujuće za države potpisnice Konvencije. Presudom može biti dosuđena novčana nadoknada za štetu koja je naneta od strane utužene države. Takođe, može se zahtevati čitav niz pojedinačnih mera, koje mogu podrazumevati konkretne radnje države potpisnice, recimo ponovno otvaranje postupka, ali i opštih mera u kojima se na manje ili više izričit način konstatuju sistemski nedostaci u pravnom sistemu tužene države članice i traži njihovo otklanjanje, promenama u zakonodavstvu utužene države ili u sudskoj ili upravnoj praksi.

7. Alati i drugi mehanizmi za ostvarivanje jednakih plata

7.1 Rodno odgovorno budžetiranje

Rodno odgovorno budžetiranje je ključni alat za postizanje rodne ravnopravnosti u okviru međunarodno prihvaćenih rodno osjetljivih politika. Ovaj pristup obuhvata integraciju rodne perspektive u sve faze političkog ciklusa, uključujući pripremu, kreiranje, sprovođenje, praćenje i evaluaciju politika, regulatornih mera i potrošnje s ciljem unapređenja ravnopravnosti između žena i muškaraca i borbi protiv diskriminacije (Evropski institut za ravnopravnost polova, EIGE).

Rodno osvešćena politika zahteva uvažavanje potreba oba pola prilikom planiranja i sprovođenja politika, kako bi se osigurala ravnopravnost polova, ostvarila prava žena i omogućilo njihovo osnaživanje. Bitno je da sve politike, strategije i metodologije budu rodno osjetljive, a žene i muškarci ravnomerno uključeni u proces donošenja odluka s jednakim mogućnostima za uticaj na iste.

Za uspešno sprovođenje rodno senzitivnih politika nužna je politička volja i pravni okvir koji omogućava razvoj kroz prizmu jednake zastupljenosti polova. U praksi to podrazumeva obezbeđivanje uslova za integraciju specifičnih alata koji omogućavaju bolje razumevanje različitih potreba prema polu, uključujući angažovanje stručnjaka s rodnom ekspertizom na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou.

Rodno odgovorno budžetiranje podrazumeva ulaganje u infrastrukturu i aktivnosti koje uzimaju u obzir polne razlike, poput izgradnje sportskih terena za devojčice i devojke na školskim igralištima, u odnosu na dominantne terene za fudbal i košarku. Takođe, potrebno je sprovoditi analize po polu, reviziju, kampanje, treninge i evaluacije kako bi se razvili odgovarajući indikatori i osigurao rodno osjetljiv pristup u svim procesima, od planiranja do procene učinka.

Rodno osetljiva politika mora biti implementirana u različitim domenama javnih politika, kao što su poljoprivreda, ruralni razvoj, kultura, digitalizacija, ekonomija, zdravlje, pravosuđe, zaštita okoline i klimatske promene. Na lokalnom nivou, primer rodno odgovornog budžetiranja može biti uviđanje potreba žena u javnom prevozu, s ciljem obezbeđivanja sigurnosti žena i smanjenja rizika od seksualnog uznemiravanja u prepunim vozilima.

U sektoru poduzetništva, rodno odgovorno budžetiranje može obuhvatiti analizu udela ženskih i muških vlasnika među dobavljačima javnih institucija, kako bi se otvorio prostor za podzastupljeni pol, koji je u ovom kontekstu još uvek dominantno ženski.

7.2 EU direktive

Direktive Evropske unije su pravno obavezujući dokumenti koji moraju biti usvojeni u nacionalnim zakonodavstvima zemalja članica. Za pitanje jednakosti plata, važna je i Strategija rodne ravnopravnosti Evropske unije iz koje je proizašlo nekoliko direktiva koje direktno i indirektno štite pravo na jednaku platu za isti rad ili rad iste vrednosti.

7.2.1 Direktiva o transparentnosti plata

Direktiva Evropske unije o transparentnosti plata, doneta 2023. godine, predstavlja gotovo revolucionarni korak u borbi protiv diskriminacije u platama i uklanjanju rodnih razlika u ovom polju. Njen cilj je da obezbedi da žene i muškarci primaju jednaku platu za isti rad ili rad iste vrednosti.

Ključne odredbe uključuju:

- **Povećanje transparentnosti plata** - poslodavci moraju da objavljuju informacije o početnim platama i kriterijumima za određivanje plata, a radnici imaju pravo da traže informacije o prosečnim platama i kriterijumima za njihovo određivanje.
- **Obaveza izveštavanja** - obavezuje firme sa više od 100 zaposlenih da redovno izveštavaju o razlikama u platama između žena i muškaraca. Ako se utvrdi razlika veća od 5%, firme moraju da sprovedu zajedničku procenu plata sa predstavnicima radnika/ca.
- **Pristup sudskoj zaštiti** - radnici/ce koji su diskriminirani po pitanju plata imaju pravo na naknadu štete. Teret dokazivanja je na poslodavcu, koji mora dokazati da nije bilo diskriminacije, a za poslodavce kod kojih se dokaže postojanje diskriminacije uvode se sankcije.
- **Suzbijanje diskriminacije** - Direktiva omogućava radnicima da otkriju eventualno postojanje diskriminacije između žena i muškaraca i da joj se suprotstave. Transparentnost plata poslodavcima može pomoći da budu informisaniji i da prepoznaju diskriminišuće rodno uslovljene razlike u platama.

Direktiva o transparentnosti plata smanjuje rodnu razliku u platama, koja negativno utiče na kvalitet života žena, samim tim i na rodnu razliku u penzijama, koja iznosi oko 30%. Ujedno, njom se podstiču poslodavci da uspostave pravednije i transparentnije sisteme plata, doprinoseći time suzbijanju diskriminacije na radnom mestu. Do 7. jula 2026. sve zemlje članice EU moraju da integrišu Direktivu u nacionalna zakonodavstva.

7.2.2 Strategija rodne ravnopravnosti Evropske unije

Strategija Evropske unije za rodnu ravnopravnost, doneta 2020. godine, je ambiciozan plan za postizanje ravnopravnosti polova u Evropi do 2025. godine. Njen cilj je stvoriti društvo u kom žene i muškarci, devojčice i dečaci, u svojoj raznolikosti, imaju jednake mogućnosti za uspeh i ravnopravno učestvuju u svim aspektima života.

Ključni ciljevi Strategije uključuju:

- **Suzbijanje rodno uslovljenog nasilja** - zaštita žena od svih oblika nasilja.
- **Rušenje rodni stereotipa** - promena društvenih normi koje ograničavaju potencijal žena i muškaraca.
- **Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada** - obezbeđivanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje i napredovanje.
- **Borbu protiv rodni razlika u platama i penzijama** - postizanje jednakosti po pitanju plata, penzija i u ekonomskoj nezavisnosti.
- **Postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka** - obezbeđivanje ravnopravnog učešća žena u politici i ekonomiji.
- **Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada** - obezbeđivanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje i napredovanje.

Strategija se zasniva na kombinaciji rodno osetljive politike i ciljnih mera. To znači da se ravnopravnost polova integriše u sve politike EU, uz istovremeno sprovođenje posebnih inicijativa za rešavanje specifičnih problema kroz pojedinačne direktive.

7.2.3 Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

Direktiva Evropske unije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, doneta 2019. godine, jedna je od ključnih koraka u postizanju rodne ravnopravnosti na tržištu rada, a time i prema jednakosti plata. Njen cilj je da olakša usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza roditeljima i starateljima, čime se podstiče ravnopravnije učešće žena na tržištu rada.

Uprkos tome što nije direktno vezana za jednakost plata, ona doprinosi kroz:

- **Unapređenje ravnopravne podele brige** - podstiče muškarce da preuzmu veći deo porodičnih obaveza kroz plaćeno roditeljsko odsustvo. Ravnomernija raspodela brige smanjuje teret koji žene tradicionalno nose, omogućujući im da se više posvete karijeri.
- **Smanjenje rodni stereotipa** - nastoji da razbije stereotipe o ulogama žena i muškaraca u porodici i na radnom mestu.
- **Fleksibilni radni uslovi** - osigurava pravo na fleksibilne radne uslove, poput rada na daljinu i fleksibilnog radnog vremena, što olakšava usklađivanje posla i porodice. Ovi uslovi su posebno važni za žene, koje često preuzimaju veći deo porodičnih obaveza.
- **Pravna zaštita** - štiti radnike od diskriminacije i otkaza zbog korišćenja prava na odsustvo ili fleksibilne radne uslove. Ova zaštita osigurava da radnici ne budu kažnjeni zbog preuzimanja porodičnih obaveza.



7.2.4 Direktiva o ženama u upravnim odborima

Direktiva EU o ženama u upravnim odborima, doneta 2022. godine, predstavlja značajan korak prema postizanju rodne ravnopravnosti na najvišim nivoima korporativnog upravljanja. Njen cilj je da se obezbedi da žene budu ravnopravno zastupljene u upravnim odborima velikih firmi na berzi, čime se podstiče promena u korporativnoj kulturi i smanjuju razlike u platama.

Direktiva ne govori direktno o pitanju jednakosti plata muškaraca i žena, ali doprinosi tom izazovu kroz:

- **Promenu korporativne kulture** - žene na vodećim pozicijama donose različite perspektive i iskustva, što može dovesti do promene korporativne kulture i veće osetljivosti na pitanja ravnopravnosti plata. Njihova prisutnost podstiče transparentnost i odgovornost u donošenju odluka o platama.
- **Uticaj na politike plata** - žene u upravnim odborima imaju veći uticaj na donošenje odluka o politikama plata. Mogu se zalagati za pravednije i transparentnije sisteme plata, čime se smanjuju razlike u platama između žena i muškaraca.
- **Rušenje rodnih stereotipa** - veća zastupljenost žena na vodećim pozicijama ruši rodne stereotipe o ulogama žena u poslovnom svetu. To podstiče mlade žene da teže višim pozicijama i da se ne ograničavaju u karijernim ambicijama.
- **Primer drugima** - žene na vodećim pozicijama služe kao uzor drugim ženama, i na taj način osnažuju druge žene. One dokazuju da žene mogu da budu jednako uspešne kao i muškarci, što utiče na percepciju o njihovoj vrednosti na tržištu rada.

Neke od ključnih odredbi Direktive su:

- Do 2026. godine, najmanje 40% neizvršnih direktorskih mesta ili 33% svih direktorskih mesta mora biti popunjeno podzastupljenim polom.
- Uvode se transparentni postupci zapošljavanja
- Države članice moraju da uvedu sankcije za firme koje ne poštuju Direktivu.

7.2.5 Evropska direktiva o korporativnom izveštavanju o održivosti

Direktiva o korporativnom izveštavanju o održivosti (CSRD), poznata i kao ESG direktiva (Environmental, Social & Governance), usvojena je 2022. godine i predstavlja važan korak u promociji održivog poslovanja i društvene odgovornosti firmi u Evropskoj uniji. Direktiva obavezuje velika i srednja preduzeća da objavljuju detaljne informacije o svojim naporima u oblasti održivosti, uključujući i one vezane za socijalna pitanja poput ravnopravnosti polova i jednakosti plata.

CSRD prepoznaje ravnopravnost polova i jednakost plata kao ključna socijalna pitanja. Direktiva zahteva od firmi da javno objavljuju podatke o razlikama u platama i druge relevantne informacije kao deo izveštaja o održivosti.

To uključuje transparentnost u oblastima kao što su jednaka plata za jednak rad i rodna raznolikost unutar organizacija kroz:

- **Povećanje transparentnosti** - obavezuje firme da objavljuju podatke o razlikama u platama, što omogućava radnicima i javnosti da prate napredak u postizanju jednakosti. Ova transparentnost stvara pritisak na firme da preduzmu mere za ispravljanje nejednakosti.
- **Promocija pravednih** kompenzacionih struktura - podstiče firme da uspostave pravedne i inkluzivne sisteme plata, u kojima se rad vrednuje jednako bez obzira na pol.
- **Podsticanje rodne raznolikosti** na vodećim pozicijama - podstiče firme da sprovedu politike koje promovišu rodnu raznolikost na vodećim pozicijama. Veća zastupljenost žena na vodećim pozicijama može dovesti do promene korporativne kulture i veće osetljivosti na pitanja jednakosti plata.
- **Jačanje odgovornosti firmi** - stvara snažan podsticaj za firme da aktivno rade na postizanju rodne ravnopravnosti i uklanjanju nejednakosti u platama. Firme koje ne poštuju pravila o održivosti mogu se suočiti s reputacijskim rizikom i finansijskim posledicama.



8. Primer dobre prakse: Sistemi zarada INA, d.d - procena učinka i nagrađivanje

Transparentan i objektivan sistem plata i nagrađivanja u organizaciji ključni su za postizanje jednakosti plata muškaraca i žena, ali i pokazatelj dobrog upravljanja i pravednosti unutar organizacije. Dobar sistem procene učinka trebalo bi da se zasniva na jasno definisanim kriterijumima koji se jednako primenjuju na sve zaposlene, bez obzira na pol.

Nagrađivanje bi trebalo da bude direktno povezano s rezultatima procene učinka, osiguravajući da se rad i trud vrednuju na pravedan način. U nastavku ćemo na primeru kompanije INA istražiti ključne elemente takvih sistema i kako oni doprinose stvaranju radnog okruženja u kom su svi zaposleni jednako vrednovani i nagrađeni. INA je imala svog učesnika u celokupnom procesu WE EMPOWER projekta.

8.1. Transparentnost sistema određivanja plata i napredovanja

Kako bi se osigurala jednakost plata, ključno je uspostaviti transparentan sistem određivanja plata i napredovanja. INA ima jedan od takvih sistema koji u obzir uzima nekoliko ključnih kriterijuma kao što su potrebna **znanja i veštine** za obavljanje posla, **stepen odgovornosti** koji radno mesto nosi, uticaj pojedinog radnog mesta na **poslovni rezultat**, i nivo **složenosti posla**.

U Ini postoji jasno razrađen sistem radnih mesta s više od deset platnih razreda. Uz to, kako bi osigurala konkurentnost plata, kompanija redovno prati podatke o tržišnim uslovima koje analizira i upoređuje s platama svojih zaposlenih, a zatim ih koristi kao temelj za izradu podloga za usklađivanje plata radnika koji se sprovode na godišnjem nivou, pošto se završi ciklus procene učinka radnika.



8.2 Objektivnost kriterijuma procene radnog učinka

Objektivnost kriterijuma procene radnog učinka ključna je za pravedno vrednovanje doprinosa zaposlenih u organizaciji. Objektivni kriterijumi procene učinka osiguravaju da se vrednovanje zasniva na stvarnim rezultatima i doprinosu, a ne na subjektivnim utiscima, nesvesnim pristrasnostima ili predrasudama. INA ima redovno postavljen dvosmerni sistem procene radnog učinka koji je **usko povezan s poslovnim planom i ciljevima** organizacije, obuhvatajući standarde, timske i individualne ciljeve. Tako je obezbeđeno da se **prepoznaju i nagrađuju različiti oblici doprinosa**, od ispunjavanja standardnih radnih zadataka do timskog rada i individualnih dostignuća. INA ima razvijen program prepoznavanja tih doprinosa zaposlenih u organizaciji koji se nagrađuju finansijski i nefinansijski.

U ciljeve procene učinka treba da bude uključen i razvoj pojedinaca, čime se podstiče njihov profesionalni razvoj i doprinos organizaciji u budućnosti. INA u okviru procene učinka sprovodi i ocenjivanje kompetencija radnika. U slučaju uočene potrebe za razvojem određenih kompetencija, postavlja razvojne ciljeve zaposlenih za koje se jasno utvrđuje šta je potrebno razvijati, s kojim ciljem i kojom razvojnom metodom.

8.3 Ulaganje u edukaciju i razvoj zaposlenih

Svaka organizacija sa kvalitetno postavljenim sistemom zna koliko je **prikupljanje, praćenje i analiziranje podataka** važno za planiranje daljih aktivnosti i poslovanja. To uključuje i podatke o edukacijama i razvoju zaposlenih.

INA sprovodi godišnji plan razvoja zaposlenih koji se zasniva na zahtevima radnih mesta, individualnim planovima i željama zaposlenih. Osim toga, redovno prati broj **sati pohađanja edukacije** po polu, dobi, poziciji, drugim relevantnim grupama i karakteristikama zaposlenih. Takođe, prate se i podaci o **ulaganjima u edukaciju** zaposlenih po svim važnim grupama zaposlenih kako bi se osigurala pravednost i efikasnost ulaganja u edukaciju. Ulaganje u edukaciju muškaraca i žena, kao i ostalih grupa zaposlenih, treba da bude uravnoteženo i usmereno na razvoj svih zaposlenih, bez obzira na njihove lične karakteristike. Na taj način organizacija podstiče rast svih zaposlenih i osigurava da svi imaju jednake mogućnosti razvoja karijere.

Primer dobre prakse uključivanja zaposlenih u razvoj je **INA akademija**. Reč je o sistemu internih edukacija koji podstiče deljenje znanja u kompaniji kako bi se kapitalizovalo na akumuliranom znanju i stručnosti zaposlenih. Cilj Akademije je podsticanje sistemskog pristupa deljenju znanja unutar firme kako bi se omogućilo i podstaklo aktivno učešće u ličnom i profesionalnom razvoju.

8.4 Godišnja analiza plata i finansijskih nagrada, i spoljna evaluacija

Osim analize plata na tržištu, potrebno je sprovesti usklađivanje plata s tržištem, kao i interne analize plata i utvrđivanja razlika, i podvrgnuti svoj sistem spoljnim i nezavisnim evaluacijama, što INA redovno radi.

INA je nosilac **Inc.Q Equal Pay sertifikata**. Reč je o sertifikatu za jednakost plata proizašlom iz revizije koji evaluira politike i procedure vezane za sistem plata, procene učinka, nagrađivanja, edukacije i benefita, i koristeći multivarijantnu analizu utvrđuje koji faktori doprinose razlici u platama među zaposlenima (npr. godine, staž, obrazovanje, nivo rukovođenja, nivo odgovornosti i sl). Time se utvrđuje stvarna razlika između plata muškaraca i žena u organizaciji, tzv. prilagođeni rodni jaz (adjusted pay gap). Na temelju analize evaluatora, organizacije prilagođavaju politike i usklađuju plate kako bi se osigurala jednakost plata muškaraca i žena.



9. Zaključci i preporuke

Proces iz kog je proizašao priručnik pred vama, trajao je godinu dana i učenici/ce iz Srbije i Hrvatske su bili deo svakog koraka. Sveobuhvatne konsultacije vođene su sa njima, ali i sa ostalim akterima od značaja: ekspertima/kinjama, donosiocima odluka, drugim organizacijama civilnog društva, predstavnicima/ama javnog i privatnog sektora.

Šta je problem i zašto je nejednakost plata izražena, ali i kako dalje raditi na temi sublimirali smo u predstojeće zaključke i preporuke, koji predstavljaju mišljenje HR stručnjaka/kinja, predstavnica i predstavnika civilnih organizacija, profesora, profesorke, univerzitetskih radnika i radnica, direktorki, menadžera, predstavnica ministarstava i institucija koji se bore protiv diskriminacije.

	ZAKLJUČCI	PREPORUKE
1.	Informisanost o temi je nedovoljna. Javnost nije dovoljno obaveštena o pravu na jednakost plata što održava i pospešuje nejednakost i dovodi do	Podizanje svesti kroz opšte i ciljane, jake kampanje na temu platnog jaza sa relevantnim podacima i statistikom kako bi se javnost informisala i edukovala, i ujedno aktivno uključila zajednica.
2.	Nedostatak edukacije o diskriminaciji na radnom mestu, i po pitanju zarada, što se odnosi na nedovoljan broj edukovanih, kako edukatora, tako i ciljne grupe.	Pojačati edukacija među različitim grupama i kategorijama kroz projekte, radionice, kampanje, i početi sa radom na temi još od osnovnih škola kroz radionice o stereotipima.
3.	Strah od transparentnosti u ovom polju. Ni poslodavci ni zaposleni ne shvataju šta jednakost plata zapravo podrazumeva, što je objašnjeno u poglavlju 2.1 ovog priručnika.	Umrežavanje od lokalnog do internaci - onlanog nivoa, i razmena znanja i dobrih praksi, između različitih organizacija, sektora i aktera, u cilju podizanja transparentnosti i smanjenja platnog jaza.
4.	Strukturne prepreke su najveći problem jer zakoni postoje, kao i afirmativne mere, ali njihova primena nije dovoljno efikasna i ne sprovode se dosledno.	Veća transparentnost plata i kriterijuma za napredovanje, uz više kazne za nepoštovanje pravila jednakosti, uz rad sa donosiocima odluka kako bi se poboljšala implementacija propisa.

5.	Lične i društvene barijere, jer strahovi i nesigurnost sprečavaju žene da se izbore za svoja prava, koje se ogledaju u manjku samopouzdanja u pregovorima o plati, a stereotipi utiču na nejednake mogućnosti od detinjstva.	Jačanje svesti edukacijom i osnaživanjem, kroz treninge liderstva i pregovaranja za podizanje samopouzdanja, i mentorsku podršku i umrežavanje za žene u profesionalnom razvoju .
6.	„Stakleni plafon“ je sveprisutan, i termin nedovoljno opisuje prepreke sa kojima se žene susreću u karijeri.	Preimenovati termin u „čelična mreža“ kako bi se naglasila ozbiljnost problema sa kojima se žene susreću u napredovanju.
7.	Isključivanje muškaraca iz tema rodne ravnopravnosti.	Muškarci kao saveznici treba da učestvuju u edukaciji o važnosti ravnopravnosti, a zajedničke radionice i inicijative smanjile bi predrasude.
8.	Okruženje u kojem se otežava promene.	Nejednakost ne treba pravdati već rešavati, kroz pristup rešavanju problema: „Ne dokazuj, demonstriraj!“.
9.	Nedostatak podrške u primeni rodne ravnopravnosti i pokretanju inicijativa za njeno postizanje.	Obezbediti institucionalnu podršku i sistemske promene na svim nivoima za osnaživanje i edukaciju lokalnih zajednica kroz projekte i inicijative, kroz podršku za implementaciju projekata sa fokusom na ravnopravnost.



10. Priručnik kao trajni resurs

Ovaj jedinstveni priručnik, koji su pripremili eksperti i ekspertkinje iz različitih sektora, je jednostavan vodič koji pomaže u razumevanju i primeni principa rodne ravnopravnosti u platama na radnom mestu. Cilj mu je da osnaži civilni, privatni i javni sektor, odnosno poslodavce, menadžere/ke, omladinske radnike/ce, zaposlene, i žene uopšte, pružajući potrebna znanja i alate za prepoznavanje i uklanjanje rodno zasnovanih razlika u platama.

Priručnik sadrži teorijske informacije, praktične savete i konkretne korake za stvaranje pravednijeg radnog okruženja. Njegova osnovna svrha je da obezbedi održivost teme kroz proces prikazan na način koji omogućava laku primenu - kako za nastavak osnaživanja iste ciljne grupe, tako i kao osnovu za dalji napredak u oblasti jednakih zarada.

Priručnik pred vama može biti:

- **Obrazovni resurs** za obuke zasnovane na neformalnom obrazovanju kako novih edukatora iz različitih sektora koji će dalje širiti znanje, tako i novih i trenutno zaposlenih o važnosti i metodama postizanja rodne ravnopravnosti u zaradama.
- **Referentni materijal** za različite ciljne grupe i sektore, posebno za odeljenja ljudskih resursa (HR), menadžere/ke i lidere/ke timova koji se susreću sa izazovima u vezi sa implementacijom politika jednakih plata.
- **Alat za zagovaranje promena**, kako unutar organizacija, omogućavajući zaposlenima da informisano i argumentovano učestvuju u dijalogu o politikama zarada, tako i za šire društveno delovanje.
- **Osnova za kreiranje politika** kao podloga za razvoj ili reviziju internih politika i procedura u vezi sa platama, ili za razvoj i reviziju zakona i procedura, i njihovu primenu.

Podrazumeva se da su za kvaliteten rad na jednoj temi značajnoj za lokalnu zajednicu i društvo u celini neophodni i dodatni resursi. Zato postoji zajednica donatora, a kom ćete se obratiti zavisi od toga iz kog ugla želite da pristupite temi.

Priredživanje ovog priručnika omogućeno je uz finansijsku podršku Evropske unije kroz Erasmus+ program, a sa vama delimo još neke donatore u Srbiji i Hrvatskoj koji vam mogu pomoći u realizaciji ideja. Naravno, istražujte i sami, jer prilika ima samo ih treba naći.

1. **Fondovi i tenderi Evropske unije**
2. **IPA fondovi**
3. **Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR)**
4. **NextGenerationEU**
5. **MRRFEU**
6. **GIZ**
7. UN agencije (**UNDP, UNWOMEN**)
8. Druge razvojne agencije
9. **FIFA Foundation**
10. **UEFA Foundation**
11. Nacionalna ministarstva i lokalne samouprave
12. Ambasade

Ukoliko niste sigurni kako da svoju ideju pretočite „na papir“ i plasirate je donatoru, za to vam može pomoći **Erasmus+ platforma projektnih rezultata**. Tamo možete pronaći sve projekte Erasmus+ programa od njegovog uspostavljanja 2014. godine, saznati korisne informacije i pristupiti resursima koji vam mogu pomoći u svakodnevnom radu.

Ako imate problem sa motivacijom zašto se upuštati u ovako nešto, ili se suočavate sa izazovima angažovanja ciljne grupe, **Youthpass** sertifikat je nešto što vam može pomoći. Ovaj sertifikat je međunarodno priznat i potvrđuje učešće u neformalnom obrazovanju kroz Erasmus+ program Evropske unije. Youthpass sertifikat je značajan dodatak radnoj biografiji jer zvanično prepoznaje i potvrđuje kompetencije stečene tokom projekta.

Dakle, osim što pruža podlogu za dalji rad na ovoj temi, cilj ovog priručnika je da obezbedi ključne informacije svim ciljnim grupama: pojedincima/kama, poslovnim kolektivima, organizacijama civilnog društva, svima kojima je potrebno osnaživanje za postizanje jednakosti u platama. Neka ovaj priručnik posluži kao temelj za izgradnju inkluzivnijeg i pravednijeg radnog mesta, gde su rodna ravnopravnost i jednake zarade stvarnost za sve zaposlene.



mode1



Co-funded by
the European Union



Autori: AFA i MODE 1 organizacije
Godina: Mart, 2025.

Izražena stanovišta predstavljaju isključivo stanovišta autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Fondacije Tempus. Ni pod kojim uslovima se Evropska unija ni davalac namenskih bespovratnih sredstava ne mogu smatrati odgovornima za njihovu sadržinu.