

усавршавање и напредовање на послу. Супротно поступање послодавца такође повлачи прекршајну одговорност, а распон новчаних казни истоветан је казнама за непоштовање начела равноправности полова приликом одлучивања о избору запослених.

3. Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности по основу пола.

Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад.

Право на једнако плаћање за једнак рад везује се за рад код истог послодавца. Заштита овог права има за циљ да онемогући неједнако плаћање жена и мушкараца за истоврсни рад или једнако вредан рад код истог послодавца и на тај начин отклања могућност дискриминације по основу припадности одређеном полу, која је у пракси присутна.

4. Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање.

Узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада. О околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту.

Послодавац има обавезу да **заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања** на радном месту које чини други запослени. У вези са овим питањем (забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања), које је нормативно уређено и Законом о раду, треба рећи то да, у смислу овог закона, оно подразумева заштиту од узнемиравања и, у том смислу, посебне мере које је послодавац дужан да предузме (удаљење запосленог са рада, престанак радног односа), а чији је циљ да се заштите запослени од нежељеног понашања на радном месту. Прописано је и право запосленог лица да писмено обавести послодавца о околностима које указују да је запослено лице изложено узнемиравању, сексуалном узнемиравању и сексуалном уцењивању и тражи ефикасну заштиту. Непредузимање мера заштите од стране послодавца повлачи прекршајну одговорност.

Право на стручно усавршавање и обуку у току рада остварују под једнаким условима запослени оба пола. Заправо, утврђена је обавеза послодавца да у сваком циклусу усавршавања или обуке води рачуна о томе да заступљеност оба пола одговара структури запослених код тог послодавца.

Закон посебно штити запослене који су пријавили послодавцу потребу за заштитом од дискриминације по основу пола, узнемиравања или сексуалног узнемиравања, односно сексуалног уцењивања тако што изричито прописује да покретање таквог поступка од стране запосленог не спада у разлоге који могу бити третирани као **оправдан разлог за отказ уговора о раду или за проглашавање запосленог лица за вишак запослених**. Смисао ове посебне гаранције је да се осигура посебна заштита и за лица која пријављују потребу за заштитом од дискриминације по основу припадности одређеном полу, или дискриминације због трудноће, материнства или родитељства, а нарочито потребу за заштитом од сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања.

5. Престанак радног односа и радног ангажовања по основу пола.

Покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног)