

Vodeći se principom samoprocjene, popunite *Kontrolnu listu* u nastavku i provjerite koliko je Vaša kompanija uspješna u sprovođenju politika jednakosti i nediskriminacije.

Napomena: U "Kontrolnoj listi" su upotrijebljeni izrazi koji ne prave razliku između ženskog i muškog roda, već podrazumijevaju oba roda.

Struktura zaposlenih	Da	Ne	Nisam siguran/na
1. Struktura zaposlenih u firmi je raznovrsna i uključuje žene i muškarce koji pripadaju različitim etničkim i vjerskim grupama i društvenim grupama/ različitog su socijalnog statusa.			
2. Firma zapošljava osobe sa invaliditetom.			
3. Svi zaposleni osjećaju da su tretirani ravnopravno i fer, bez razlike po osnovu pola, etničke pripadnosti, religije, invalidnosti, zdravstvenog stanja, društvenog porijekla, nacionalnosti ili političkog opredjeljenja.			
4. Žene i muškarci su jednako zastupljeni na različitim radnim mjestima i kategorijama zanimanja.			
5. Poslove šefova i supervizora obavljaju i žene i muškarci.			
Zapošljavanje			
6. U oglasima za posao jasno su naglašeni kriterijumi selekcije koji se odnose na kvalifikacije, vještine, znanja i iskustvo potrebno za posao, bez navođenja bilo kakvih ličnih karakteristika poput pola ili društvenog porijekla.			
7. Ulazak kandidata u uži izbor i selekcija vrše se isključivo na osnovu objektivnih kriterijuma selekcije koji se odnose na kvalifikacije, vještine, znanje i iskustvo potrebno za obavljanje posla.			
8. Prilikom intervjuisanja kandidatima se ne postavljaju pitanja koja se odnose na brigu o djeci, porodične obaveze, bračni status ili druga lična pitanja koja nisu u vezi sa zahtjevima posla.			
9. Testiranje na trudnoću nije jedan od uslova za zapošljavanje.			
10. Testiranja na HIV i Hepatitis B nisu uslov za zapošljavanje, osim za ona radna mjesta za koja je ovo testiranje obavezno po zakonu.			
11. Ugovori o radu ne sadrže klauzule kojima se ograničava pravo zaposlenog na zaključivanje braka ili proširenje porodice.			
12. Svi menadžeri i zaposleni koji učestvuju u procesu zapošljavanja su obučeni za primjenu metoda selekcije zasnovane na zaslugama i principu nediskriminacije.			
13. Firma implementira specifične programe zapošljavanja za promociju raznovrsnosti radne snage i zapošljava ljudе koji pripadaju grupama koje su trenutno manje zastupljene u strukturi zaposlenih u firmi.			

¹ Kontrolna lista predstavlja sastavni dio publikacije "Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori: Vodeći principi", koju je UPCG ranije objavila, u okviru projekta finansijski podržanog od strane ILO. Uz ovu, UPCG je objavila još dvije publikacije istog naslova (različiti podnaslovi), i sve tri su dostupne na sajtu UPCG: www.poslodavci.org (rubrika: Publikacije)

Zarade i benefiti		
14. Žene i muškarci različitog društvenog porijekla plaćeni su jednako za posao jednakе vrijednosti.		
15. Svi zaposleni imaju pravo na povećanje zarade, benefite, korišćenje objekata i usluga (uključujući dodatke za prevoz, brigu o djeci itd.) bez razlike po osnovu pola, etničke pripadnosti, religije, invalidnosti, zdravstvenog stanja, društvenog porijekla, nacionalnosti ili političkog opredjeljenja.		
16. Sistemi nagrađivanja učinka koji se u firmi koriste za definisanje povećanja plate uslijed dobrog individualnog postignuća su objektivni, nepristrasni i primjenjuju se na nediskriminatorski način.		
17. Radni odnos zaposlene se produžava do isteka porodiljskog odsustva, i ne pribegava se smanjenju njene plate nakon isteka prava na porodiljsko odusustvo i povratka na posao.		
Uslovi rada		
18. Raspodjela radnih zadataka i radno vrijeme (uključujući i prekovremeni rad) definišu se na jednak i fer način bez diskriminacije po bilo kom osnovu.		
19. Obezbeđeni su odgovarajući objekti i ženama i muškarcima kako bi se osigurala sigurnost i higijena (npr. odvojeni muški i ženski toaleti i svlačionice).		
20. Svi zaposleni uživaju bezbjedne uslove rada i bezbjednu opremu bez razlike po osnovu pola, etničke pripadnosti, religije, invalidnosti, zdravstvenog stanja, društvenog porijekla, nacionalnosti i političkog opredjeljenja.		
Obuka, unapređenje i prelazak na drugo radno mjesto		
21. Sve kategorije radnika imaju pravo na obuku i napredovanje u karijeri na osnovu svojih ličnih sposobnosti i motivacije, bez diskriminacije po osnovu pola, etničke pripadnosti, religije, invalidnosti, zdravstvenog stanja, društvenog porijekla, nacionalnosti i političkog opredjeljenja.		
22. Prilike za napredovanje u karijeri se reklamiraju u cijeloj organizaciji i cijeli proces se zasniva na procjenama sposobnosti, učinka i aspiracija zaposlenog.		
23. Specijalni programi obuke i razvoja obezbijeđeni su za žene i druge grupe zaposlenih koje su manje zastupljene na višim pozicijama.		
Prestanak radnog odnosa		
24. Otkaz je uvijek fer i razuman, zasnovan na dokumentovanom lošem učinku ili lošem ponašanju zaposlenog.		
25. Smanjivanje broja zaposlenih se uvijek sprovodi na nediskriminatorski način bez ikakvog neopravdnog i nejednakog uticaja na specifične grupe zaposlenih (npr. žene ili pripadnike etničkih manjina).		
26. Žene nikada nisu primoravane na raniji odlazak u penziju u odnosu na muškarce.		
Radno okruženje		
27. Odnosi između različitih grupa zaposlenih su dobri i svako se uvijek tretira sa poštovanjem.		
28. Sprovode se aktivne mjere za obezbjeđenje radnog okruženja liшенog svake vrste seksualnog uzinemiravanja.		
29. Sprovode se aktivne mjere za obezbjeđenje radnog okruženja liшенog diskriminatorskog uzinemiravanja i zlostavljanja.		
30. Posebna pažnja poklanja se ženama u posljednjim mjesecima trudnoće		

i majkama koje doje, u smislu prikladnosti posla, tereta i uslova rada.		
31. Sve zaposlene žene imaju pravo na porodiljsko odusustvo i benefite.		
32. Majkama dojiljama obezbijeđena je pauza i soba/prostor za dojenje.		
33. I muškarcima i ženama pružena je mogućnost da usklade svoj poslovni i porodični život (npr. kroz fleksibilno radno vrijeme ili odsustvo sa posla radi porodičnih obaveza).		
34. Obezbiđeni su neophodni uslovi za brigu o djeci (npr. obdaništa u okviru firme ili dodatak za brigu o djeci).		
35. Sva radna mjesta su dostupna za zaposlene koji koriste kolica ili druga pomagala za kretanje (npr. liftovi i kupatila).		
36. Zaposlenim licima sa invaliditetom obezbijeđeni su specijalni alati i oprema za rad kako bi se zadovoljile njihove posebne potrebe.		
37. Firma se trudi da zadovolji potrebe i zahtjeve koji se odnose na vjerske i etničke običaje ili druge lične razloge (npr. specifične zahtjeve ishrane, dogovor u vezi sa dolaskom i odlaskom na posao).		
Poslovna praksa		
38. Poštjuju se principi jednakosti i nediskriminacije u svim poslovnim praksama, uključujući odnos sa klijentima, marketing i finansiranje.		
39. Cjelokupno osoblje zaduženo za brigu o klijentima je obučeno da iste tretira sa poštovanjem i na nediskriminatorski način.		
40. Sve dobavljače i poslovne partnerne tretiramo na fer način.		
Upravljanje pitanjima jednakosti u firmi		
41. Lideri u firmi prepoznaju jednak tretman i nediskriminaciju kao ključne vrijednosti stila upravljanja.		
42. Firma ima jasnu politiku, pravila i/ili procedure za promociju jednakosti i zabranu diskriminacije.		
43. Firma ima jasnu politiku, pravila i/ili procedure za zabranu nasilja na radnom mjestu, poput seksualnog i drugog uznemiravanja.		
44. Firma ima jasnu politiku, pravila i/ili procedure za zaštitu porodilja, roditeljsko odsustvo i usklađenost poslovnog i privatnog života.		
45. Firma je prepoznaла postojanje razlike u platama između muškaraca i žena ili između drugih grupa, kao što su zaposleni iz urbanih područja i migrantski radnici iz ruralnih područja, i preuzima mјere za njihovo eliminisanje.		
46. Firma je sprovedla reviziju jednakosti kako bi utvrdila i pratila situaciju u firmi u ovom pogledu.		
47. Firma ima menadžera/ku za pitanja jednakosti.		
48. Ukoliko se za zapošljavanje koriste usluge agencija za posredovanje, od njih se uvijek zahtijeva poštovanje politike jednakosti koju firma sprovodi prilikom zapošljavanja.		
Saradnja na radnom mjestu i socijalni dijalog		
49. Politike, pravila i/ili procedure u firmi (uključujući politiku jednakosti) se pripremaju u konsultaciji sa sindikatom i/ili predstavnicima radnika.		
50. Zaposleni su uspješno zaključili kolektivne ugovore koji uključuju i odredbe koje se tiču jednakosti, zaštite porodilja, fleksibilnog radnog vremena itd.		
51. Sve gupe zaposlenih (žene, muškarci, nacionalne manjine, migranti, lica sa invaliditetom) učestvuju preko svojih predstavnika u procesu konsultacija o temama koje se direktno tiču njihovog rada i uslova za rad.		

52. Firma posjeduje kutiju za primjedbe i sugestije koju zaposleni mogu koristiti da iskažu svoje nedoumice ili interes.			
Podizanje svijesti i obuke o jednakosti			
53. Svi zaposleni u firmi su upoznati sa politikama, pravilima i/ili procedurama firme o diskriminaciji, uznemiravanju, zaštiti porodilja i usklađenosti poslovnog i porodičnog života.			
54. Svi zaposleni u firmi razumiju šta jeste i šta nije prihvatljivo ponašanje na radnom mjestu.			
55. Svi menadžeri su obučeni za sprovođenje politike jednakosti i nediskriminacije u firmi.			
56. Svi zaposleni u firmi su prošli obuku o jednakosti i odnosu poslovnog i privatnog života.			
57. Svi zaposleni u firmi znaju ko je osoba zadužena za pitanja jednakosti kako da je/njega kontaktira.			
Mehanizam žalbe			
58. U firmi postoji procedura za podnošenje žalbi koje se odnose na neprihvatljivo ponašanje poput uznemiravanja, nejednakog tretmana ili drugih diskriminatornih praksi.			
59. Svi zaposleni u firmi znaju kako se podnosi žalba pomoću ovog mehanizma.			
60. Mehanizam žalbe uspješno je korišten za istragu i rješavanje nekoliko žalbi u firmi.			