

PLAN

ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

1. Osnovne odredbe

1.1. **ARTINVEST NAMEŠTAJ DOO Stara Pazova** (u daljem tekstu: Društvo), kao privredno društvo koje ostvaruje proizvodne programe vezane za obezbeđivanje osnovnih životnih i civilizacijskih uslova, posvećen je građenju okruženja u kome se neguje međusobno poštovanje i uvažavanje bez obzira na pol, rod, godine starosti ili neko drugo lično svojstvo.

1.2. Rodno osetljivo poslovanje je jedan od ključnih uslova izgradnje inkluzivnog društva zasnovanog na ljudskim pravima i socijalnoj pravdi. Uvođenje rodne perspektive u poslovanje podrazumeva povećanje rodne osetljivosti obrazovnih planova i programa, nastavnog materijala i obrazovnog procesa, ohrabrvanje i podržavanje poslovanjažena.

1.3. U cilju ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti u svim sferama delatnosti Društva, donosi se Plan za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan).

1.4. Plan sadrži kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca u Društvu, uključujući i godine starosti, spisak posebnih mera, razloge za određivanje nosebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja i kontrole i rokove sprovođenja posebnih mera.

1.5. Termini koji se koriste u ovom Planu, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

1.6. Rodna ravnopravnost podrazumeva jednak prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednakе mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednakе mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednakih koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

1.7. Ostali pojmovi koji definišu rodnu ravnopravnost su definisani u skladu sa zakonskim normama.

2. Diskriminacija

2.1. Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

2.2. Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljuju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

2.3. Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

2.4. Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

2.5. Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

2.6. Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojednih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

2.7. Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

2.8. Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

2.9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

3. Ciljevi posebnih mera

3.1. Opšti cilj - Cilj donošenja Plana jeste ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u svim sferama delatnosti Društva.

- Planom se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u oblasti rada, zapošljavanja, poslovanja i jednakе mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

3.2. Posebni ciljevi:

- Uspostavljanje kulture rodne ravnopravnosti
- Uspostavljanje inkluzivne sredine u kojoj postoji međusobno uvažavanje i poštovanje bez obzira na pol, rod, godine starosti ili neko drugo lično svojstvo.
- Podizanja svesti svih zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti i nužnosti uspostavljanja, negovanja i unapređenja rodne ravnopravnosti.
- Uvođenje rodne perspektive u poslovne politike i dokumenta Društva
- Uvođenje rodne perspektive u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje poslovnih politika, propisa, mera i aktivnosti u Društvu.
- Uravnotežena zastupljenost polova u organu upravljanja, kao i drugim organima i komisijama Društva.
- Jednak pristup zaposlenih žena i muškaraca pozicijama odlučivanja i upravljanja.
- Korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodom u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja, u opštim i pojedinačnim aktima Društva.
- Uspostavljanje jednakih mogućnosti u profesionalnom razvoju zaposlenih
- Postizanje rodne ravnopravnosti u profesionalnom razvoju svih zaposlenih i stvaranju jednakih mogućnosti za poslovanje, napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama delovanja Društva.
- Rodno odgovorno budžetiranje
- Primena rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata.

4. Analiza stanja

4.1. Rodna statistika

- Struktura zaposlenih u Društvu, sa stanjem na dan 31.12.2022. godine
- U Društvu ima ukupno 15 zaposlenih (100%), od toga 3 žena (20 %) i 12 muškaraca (80 %).

- Struktura zaposlenih je sledeća:

- + Ukupno rukovodilaca - 1: 1 žena i 1 muškaraca;
- + Ukupno proizvodnih radnika - 1: 1 žena i 1 muškaraca;
- + Ukupno administrativnog osoblja - 1: 1 žena i 1 muškaraca.

4.2. Analiza podataka

- Na osnovu analize iznetih podataka, može se zaključiti da rodni jaz među zaposlenima Društva postoji u slučaju administrativnog osoblja, i to u korist žena, te u slučaju proizvodnih radnika u korist muškaraca, što je i odraz prirode poslova.
- Prema aktuelnim statističkim podacima na republičkom nivou, muškarci se i dalje više usmeravaju na inženjerstvo, informatiku, prirodne i tehničke nauke, dok se žene više usmeravaju na društvene i humanističke nauke.

- Na osnovu analize svih podataka može se zaključiti da ne postoji rodni jaz i da, u skladu sa zakonom, u Društvu svi zaposleni ostvaruju pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti.
- Imajući u vidu da je priroda programa poslovanja koji se realizuju u Društvu rodno neutralna, te da su analize pokazale:
 - Da rodna perspektiva nije integrisana u njihove sadržaje,
 - Da su poslovni procesi uglavnom rodno neutralni,
 - Da su uspostavljene procedure poslovanja rodno neosetljive,
 - Da gotovo nigde nije zastupljen rodno osetljiv jezik, već se termini i izrazi koriste skoro isključivo u muškom rodu.

5. Posebne mere

5.1. U cilju ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti u svim sferama delatnosti Društva, uz istovremeno poštovanje svih specifičnosti Društva kao proizvodnog i trgovačkog preduzeća, a pre svega specifičnosti postupka sprovođenja konkursa za izbor i zasnivanje radnog odnosa proizvodnog osoblja, određuju se sledeće posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti:

- Korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodom, u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja, u opštim i pojedinačnim aktima Društva, u međusobnoj pisanoj i usmenoj komunikaciji zaposlenih, kao i u kanalima eksterne komunikacije (Internet prezentacija, društvene mreže, brošure, javni nastupi);
- Kontinuirano stručno usavršavanje i dodatne obuke zaposlenih za sprovođenje i unapređivanje politike jednakih mogućnosti, za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje, eliminisanje i zaštitu od diskriminacije kako na osnovu pola, odnosno roda, seksualne orientacije, polnih karakteristika, invaliditetata, rase, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekla, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaj nastavnog plana i programa i nastavnog materijala, ljudskih prava, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama;
- Obezbeđivanje uravnotežene zastupljenosti polova u organu upravljanja, komisijama i telima Društva;
- Uključivanje sadržaja rodne ravnopravnosti prilikom donošenja programa i procedura poslovanja, proizvodnih procesa, utvrđivanja standard i poslovno-proizvodnih metoda;
- Isključivanje iz napred navedenih programa i procedura i materijala rodno stereotipnih, seksističkih sadržaja, a uključivanje sadržaja vezanih za rodnu ravnopravnost u cilju prevazilaženja rodnih stereotipa i predrasuda, negovanja uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja, suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet, afirmisanja ravnopravnosti i povećanja vidljivosti osetljivih društvenih grupa ;

- Preduzimanje posebnih mera radi podsticanja uravnotežene zastupljenosti polova kod stručnog usavršavanja, kao i za korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija;
- Preduzimanje posebnih mera radi stvaranja jednakih mogućnosti za poslovanje, napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama delovanja Društva;
- Uvođenje načela rodne ravnopravnosti u sve procese finansijskog planiranja, planiranje sredstava za ostvarivanje predviđenih mera, edukacija iz oblasti rodno odgovornog budžetiranja.

5.2. Način sprovođenja posebnih mera

- Za uspešno ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti neophodna je podrška svih zaposlenih u Društву.
- U Društvu je imenovano lice zaduženo za rodnu ravnopravnost čiji je zadatak da: prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga Društva; prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u Društvu i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti iz delokruga Društva; dostavlja izveštaje Direktoru Društva; sarađuje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog (u daljem tekstu: Ministarstvo) i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; priprema podatke, analize i materijale potrebne za rad tela za rodnu ravnopravnost.
- Direktor Društva imenuje Lice za rodnu ravnopravnost iz reda zaposlenih, čiji je zadatak da koordiniše sprovođenje posebnih mera i kontroliše njihovu primenu.

5.3. Način kontrole posebnih mera

- Kontrolu primene posebnih mera vrše Direktor Društva, Lice za rodnu ravnopravnost.

6. Prikupljanje podataka i monitoring

6.1. Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

- Informacije i statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju u Društvu u svim oblastima u kojima se sprovode mere moraju biti, osim zbirno, razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi.

6.2. Radi praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome, Društvo je dužno da evidentira podatke razvrstane po polu:

- Ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;
- Broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;
- Kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
- Platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu;
- Broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodnoj godini više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otakz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;
- Razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;
- Broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
- Broju primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uz nemiravanju, seksualnom uz nemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;
- Načinu postupanja Društva po podnetim prijavama;
- Broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog poslovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou;
- Broju i procentu zaposlenih lica u organima, komisijama i drugim telima, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi.

6.3. Društvo je dužno da da na uvid nadležnoj inspekciji, koja u skladu sa zakonom vrši inspekcijski nadzor u ovoj oblasti, kao i Ministarstvu na njegov zahtev, na način i u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti.

6.4. Ministarstvo propisuje izgled obrasca za evidentiranje podataka.

6.5. Društvo je dužno da sačinjava godišnji izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji, pored popunjenega obrasca, sadrži ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti na Društvu, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca, ako ta zastupljenost nije ostvarena i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima.

7. Primena plana

7.1. Plan je sastavni deo Programa rada Društva i počinje da se primenjuje počev od dana donošenja i objavlјivanja na Internet prezentaciji Društva.

7.2. Podaci o realizaciji Plana sastavni su deo godišnjeg Izveštaja o radu Društva.

7.3. Društvo je dužno da Ministarstvu dostavi obaveštenje o internet stranici na kojoj je Izveštaj objavljen, u roku od 30 dana od dana usvajanja.

- Edukacija iz oblasti rodne ravnopravnosti,
 - Korišćenje rodno osjetljivog jezika,
 - Uvođenje rodne perspektive u poslovne politike i dokumenta Društva - Svi organi Društva ;
 - Korišćenje rodno osjetljivog jezika u u opštim i pojedinačnim aktima Društva (broj revidiranih dokumenata);
 - Obezbeđivanje uravnotežene zastupljenosti polova u organima Društva;
 - Uključivanje rodne perspektive stipendiranje i stručno usavršavanje;
 - Uspostavljanje jednakih mogućnosti u profesionalnom razvoju zaposlenih;
 - Isključivanje iz pisanih materijala rodno stereotipnih, seksističkih sadržaja;
 - Posebne mere radi stvaranja jednakih mogućnosti za poslovanje, napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama delovanja Društva
- 7.4. Izveštaj sačinjavaju zajedno svi organi Društva jednom godišnje, te dostavljaju isti Direktoreu radi sačinjenja Godišnjeg izveštaja Društva.

8. Sprovođenje

8.1. Plan se ima realizovati u zakonskim rokovima.

8.2. Izveštaj o relaizaciji Plana se ima dostaviti nadležnom Ministarstvu do 15. januara svake godine za prethodnu godinu.

8.3. Za realizaciju Plana se zadužuje Direktor i Lice zaduženo za rodnu ravnopravnost:

Mrvić Petar

Direktor
Sladan Todosic



U skladu sa *Zakonom o rodnoj ravnopravnosti* (Službeni glasnik RS, broj 52/21) Direktor ARTINVEST NAMEŠATAJ doo Stara Pazova donosi:

**I Z V E Š T A J
O S P R O V O Đ E N j U P L A N A R O D N E R A V N O P R A V N O S T I
z a p e r i o d 0 1 . 0 1 . 2 0 2 2 . g o d i n e - 3 1 . 1 2 . 2 0 2 2 . g o d i n e .**

U Staroj Pazovi, dana 13.01.2023. g.

1. Poslodavac

- Naziv poslodavca: ARTINVEST NAMEŠTAJ DOO Stara Pazova
- Sedište poslodavca: Stara Pazova, u. Banovačka 46
- Mb. 21438863; pib: 111189303
- Šifra delatnosti: 4647
- Direktor: Slađan Todosić

2. Osnovni podaci

- Ukupan broj zaposlenih: 15
- Broj zaposlenih razvrstan po polnoj strukturi: - Ž 3 M 12

3. Mere i procedure

- Procedure koje su sprovedene i mere koje su preduzete kod poslodavca tokom izveštajnog perioda radi oticanja ili ublažavanja neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih:
 - _____
 - _____

4. Podaci o promenama

- Podaci o promenama u polnoj strukturi zaposlenih u prethodnoj godini:

- Podaci o promenama u broju rukovodećih i izvršilačkih radnih mesta, prema polnoj strukturi zaposlenih: + Ž _____ M _____
 - Podaci o promeni broja radnih mesta po polnoj strukturi: - Ž _____ M _____
 - Podaci o promenama broja zaposlenih na stručno usavršavanju ili obuci po polnoj strukturi zaposlenih: + Ž _____ M _____
 - Podaci o promenama u broju radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, za koja postoji opravdانا потреба прављења разлика по полу: + Ž _____ M _____
 - Ostali podaci: _____
 - Komentar: _____
-

5. Ostalo

- Plan mera i Izveštaj o njegovom sprovođenju biće dostavljeni nadležnom Ministarstvu u zakonskom roku.

DOSTAVITI:

- Arhivi;
- Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog;
- Licu zaduženom za rodnu ravnopravnost;
- Organima Društva.

Direktor
Slađan Todosić

