

Na osnovu čl. 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni glasnik RS", broj 52/2021, dalje: Zakon) "RADIJATOR-INŽENJERING" KRALJEVO d.o.o. (dalje: poslodavac), dana 12.12.2024. godine, donosi

D.O.O. "RADIJATOR-INŽENJERING"

Br. 0464 / 24

12. 12. 2024. god.

Živojina Lazića br.6 Kraljevo

**PLAN I PROGRAM MERA
UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

1. Uvodne odredbe

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake 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.

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, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: obrazovnoj, ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja; zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u drugim oblastima društvenog života.

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, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

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.

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.

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 sa rada 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.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, zabranjena je u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu.

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

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.

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.

Zakonom se uređuje pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao i vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom Zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Navedenim zakonom se uređuju obaveze organa i poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

2. Pravni okvir

- **Ustav Republike Srbije** ("Službeni glasnik RS", br. 98/2006);
- **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** ("Službeni glasnik RS", broj 52/2021 ;
- **Zakon o zabrani diskriminacije** ("Službeni glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021);
- **Zakon o radu** ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Odluka US), 113/2017 i 95/2018 (autentično tumačenje));
- **Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije** ("Sl. glasnik RS", br. 27/2018, 6/2020, 129/2021 - dr. zakon i 76/2023)
- **Pravilnik o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti** ("Službeni glasnik RS", br. 67/2022, dalje: Pravilnik);

3. Sadržina Plana i programa upravljanja rizicima

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti (dalje: Plan i program upravljanja rizicima) predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u radnim procesima kod poslodavca.

Garancija rodne perspektive odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka poslodavca, kao i obavljanja radnih procesa.

Urođnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve faze procesa rada kod poslodavca.

Uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Prilikom izrade Plana i programa upravljanja rizicima polazi se od radnih procesa u svim oblastima funkcionisanja poslodavca.

Plan upravljanja rizicima sadrži:

- spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene stepena rizika;

- spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje;

Osnovni podaci o poslodavcu:

Naziv: DRUŠTVO SA OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU ZA PROIZVODNJU TRGOVINU I USLUGE RADIJATOR-INŽENJERING KRALJEVO

Adresa sedišta: Kraljevo, Živojina Lazića Solunca 6.

Matični broj: 17388673

PIB: 101070206

Odgovorno lice: Milan Janić, direktor

Radni procesi vrše se u više organizacionih jedinica. Struktura radnih procesa kod poslodavca:

1. Direktor,
2. Finansijska služba,
3. Pravna, kadrovska i služba opštih poslova,
4. Komercijalna služba,
5. Magacin,
6. Tehnička služba,
7. Proizvodni pogon u Šeovcu
8. Proizvodni pogon u Grdici

4. Procena rizika

Plan i program upravljanja rizicima izrađuje se na osnovu procene rizika, koja predstavlja početnu fazu u procesu izrade Plana i programa upravljanja rizicima. Procena rizika vrši se u svim radnim procesima rada kod poslodavca.

Procenom rizika identifikuju se izvori mogućeg ugrožavanja lica u procesu rada koji mogu da prouzrokuju povredu principa rodne ravnopravnosti i sagledavaju moguće posledice, potrebe i mogućnosti za zaštitu od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Na osnovu izvršene analize utvrđuje se koji su radni procesi naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti.

5. Radni procesi koji su izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti

Kod poslodavca se pretežno odvijaju radni procesi u proizvodnji u oblasti metalske industrije u kojoj su u najvećem procentu zaposlene osobe muškog pola. Kod poslodavca zbog same prirode delatnosti *nema radnih procesa* koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti.

6. Preventivne mere kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti se dele na opšte mere i posebne mere.

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Poslodavac je primenio sve opšte mere propisane Zakonom o radu, a koje se odnose na uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i prestanak radnog odnosa.

Direktor:

Milan Janić

