

"AURA" d.o.o. Niš
Broj: 06-419
Datum: 18.07.2022.g.



Na osnovu Ustava Republike Srbije, Zakona o zabrani diskriminacije ("Sl.glasnik RS" br. 22/2009 i 52/2021), Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl.glasnik RS" br.52/2021) i Međunarodnih ugovora čiji je potpisnik Republika Srbija i kojima se usklađuju domaći propisi sa zakonodavstvom Evropske unije, generalni direktor u industriji , kao statutarni zastupnik "Aura" d.o.o. Niš, matični broj 07930801, PIB 100619242, dana 18.07.2022.g. donosi sledeći

PRAVILNIK SA PLANOM I PROGRAMOM RADA ZA UNAPREĐIVANJE I OSTVARIVANJE PUNE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Predmet i pojam

Član 1.

Predmet ovog Pravilnika sa planom i programom za unapređivanje i ostvarivanje pune rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Pravilnik) je obezbeđivanje jednakih politika, tretmana, uslova, sloboda, mogućnosti, prava i obaveza za sve zaposlene bez obzira na rodnu ravnopravnost i ostvarivanje dugoročne politike unapređivanja rodne ravnopravnosti, preuzimanje mera za sprečavanje i suzbijanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije.

Član 2.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednakih prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnometerno i ravnopravno učešće oba pola u svim oblastima društvenog života, jednakih mogućnosti i jednaku dostupnost za ostvarivanje prava i sloboda, jednaku mogućnost korišćenja ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj firme, ostvarivanje jednakih koristi od rezultata rada, uz puno uvažavanje osobenosti i nepravljenje razlika na osnovu rodног identiteta, društvenog porekla, bioloških razlika, društvenih razlika, potreba i prioriteta među polovima, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, starosti, seksualne orijentacije, političke pripadnosti.

Cilj Plana i programa

Član 3.

Osnovni cilj ovog Pravilnika je očuvanje dostignutih vrednosti u rodnoj ravnopravnosti, unapređenje rodne ravnopravnosti i ostvarivanje politike jednakih mogućnosti, potpuno eliminisanje rodno zasnovane diskriminacije u svakoj oblasti delovanja i rada. U vezi sa tim, prevazilaženje nasleđenih rodnih kulturnih predrasuda i stereotipa zaposlenih. U tom kontekstu kontinuirano obrazovanje i razvijanje svesti o rodnoj ravnopravnosti zaposlenih ima ključnu ulogu u promovisanju ljudskih prava i sloboda.

Član 4.

Mere za suzbijanje i sprečavanje rodno zasnovanog nasilja, u najširem smislu reči, podrazumevaju stvaranje jednakih mogućnosti za sve zaposlene i ravnopravno tretman oba pola u svim sferama, u svemu u skladu s Ustavom i drugim propisima iz ove oblasti, kao i sa prihvaćenim pravilima međunarodnog prava i zakonodavstva Evropske unije.

Pojmovi

Član 5.

1. Rod označava društveno određene uloge, mogućnosti, aktivnosti i attribute, biološka svojstva, koje društvo prihvata i smatra prikladnim za žene i muškarce, uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena;
2. Pol je biološka karakteristika na osnovu koga se ljudi određuju kao muškarci ili žene;
3. Osetljive društvene grupe su žene sa sela, invalidi, žrtve nasilja ili druge grupe lica koje se iz nekih okolnosti nalaze ili bi se mogle naći u nejednakom položaju;
4. Jednake mogućnosti su jednak i ravnopravan tretman zaposlenih, ostvarivanje prava i sloboda zaposlenih pod jednakim uslovima, bez obzira na pol, biološke, starosne, zdravstvene, ekonomske, političke, ekonomske, nacionalne, verske ili neke druge različitosti;
5. Diskriminacija je pravljenje razlike među osobama po osnovu ličnog ili više ličnih svojstava;
6. Rodna perspektiva odnosi se na uzimanje u obzir rodnih razlika, razlika po polu, interesima, potreba i prioriteta muškaraca i žena i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje propisa, mera i aktivnosti i njihovo sprovodjenje;
7. Rodna analiza je procenjivanje uticaja svake planirane radnje i aktivosti po žene i muškarce i njihovu rodnu ravnopravnost;
8. Urodnjavanje je sredstvo za ostvarenje i unapredjivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne ravnopravnosti u sve planove;
9. Uravnoteženost zastupljenosti polova je kada je zastupljenost jednog pola od 40-50% u odnosu na drugi pol, a neuravnoteženost polova je kada je zastupljenost jednog pola niža od 40%;
10. Rodno zasnovano nasilje je svako fizičko, verbalno, seksualno, psihičko, ekonomsko i socijalno nasilje koje se vrši prema licu ili grupama, kao i pretnje takvim delima, kao i svaki oblik nasilja koji pogađa pripadnike određebog pola;
11. Nasilje prema ženama je kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama ili pretnje takvim delima i sva dela koja mogu da dovedu do fizičke, psihičke, seksualne, finansijske povrede ili patnje žene;
12. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe na osnovu pola, a naročito ako izaziva strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
13. Podsticanje na diskriminaciju je davanje uputstava i podsticanje na diskriminaciju o načinu, vremenu, mestu diskriminatornih postupaka ili tolerisanje i nereagovanje na diskriminatorske postupke na osnovu pola ili roda;
14. Seksualno ili polno uznemiravanje je svaki neželjeni, verbalni ili fizički akt seksualne prirode koji uzrokuje povredu ličnog dostojanstva, uzrokuje strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
15. Seksualno ili polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica, izneti nešto što može škoditi časti ili ugledu ucenjenog lica;
16. Rodno osjetljiv jezik je jezik kojim se promoviše ravnopravnost među polovima i redstvo kojim se utiče na svest onih koji se njime služe, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja;
17. Poslodavac je domaće ili strano pravno i fizičko lice koje zapošljava i radno angažuje jedno ili više lica;
18. Plata je novčana naknada za izvršeni rad i to je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz

- radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednak vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol i rod:
19. Rodni stereotipi su tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje ograničavaju njihove mogućnosti, slobode, prava i položaj u društvu.

Politika jednakih mogućnosti i mere za podsticanje rodne ravnopravnosti

Član 6.

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva:

1. ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim radnim fazama: planiranju, pripremi, donošenju i sprovođenju odluka koje utiču na položaj žena ili muškaraca, proizvodnji, prodaji;
2. uzimanje u obzir različitih interesa, potreba i prioriteta oba pola prilikom odlučivanja o pravima, obavezama, slobodam i na zakonu zasnovanim interesima;
3. obezbeđivanje jednakе polazne tačke za ostvarenje principa jednakih mogućnosti za lica ili grupe lica koj se nalaze u nejednakom položaju po osnovu roda, pola i polnih karakteristika.

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Član 7.

Mere koje se mogu preuzeti za ostvarivanje i obezbeđivanje rodne ravnopravnosti su opšte ili posebne mere.

Član 8.

Opšte mere su one mere koje su propisne zakonom, kojima se zabranjuje bilo koji oblik diskriminacije ili se nalaže postupanje kojim se ostvaruje rodna ranopravnost. Ove mere mogu biti propisane i deklaracijama, rezolucijama, strategijama isl.

Član 9.

Posebne mere su aktivnosti, mere, kriterijumi i praksa kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca u svim sferama društvenog života, podrazumevajući pri tome i njihove jednakе mogućnosti za ostvarivanje jednakih prava i sloboda.

Posebne mere moraju biti u skladu s opštim merama i propisuje ih i sprovodi poslodavac.

Prilikom određivanja posebnih mera uvažavaju se različiti interesi, potrebe, prioriteti žena i muškaraca.

Cilj ovih mera je:

- da se omogući pravo na jednaku informisanost,
- pravo na jednak tretman i stvaranje okruženja jednakih mogućnosti u radnoj sredini
- uravnotežena zastupljenost polova u proizvodnji i u upravnim telima
- uravnotežena zastupljenost oba pola u kontroli sprovođenja politike rodne ravnopravnosti

- insistiranje na upotrebi rodno senzitivnog jezika kako bi se prevazišli i uklonili stereotipi pri ostvarivanju prava oba pola.

Posebne mere se primenjuju dok se ne postigne planirani cilj zbog kojih se propisuju, odnosno do potpune primene rodne ravnopravnosti.

Član 10.

"AURA" d.o.o. ima 99 zaposlenih i radno angažovanih te ima i obavezu da sprovodi sve posebne mere kako bi u potpunosti implementirala, konstantno unapredovala i ostvarila i potpunu rodnu ravnopravnost.

Kratak pregled, ocena i analiza stanja rodne ravnopravnosti u "AURA" d.o.o. Niš

Član 11.

"AURA" d.o.o. ima 99 zaposlenih i radno angažovanih lica. Od toga ima 63 žene, što čini 63,63% i 36 muškaraca, što čini 36,36% od ukupnog broja zaposlenih.

Zaposleno je ukupno 9 rukovodioca, što čini 9,09% od ukupnog broja zaposlenih.
Od ukupnog broja rukovodioca (9), 33% čine muškarci, a ostalih 67% čine žene.

Zaposlena su 3. invalida, nema zaposlenih s nepunim radnim vremenom, nema zaposlenih Roma i Romkinja kao ranjive grupe.

Nema evidentiranih žrtava nasilja.

Nema rodno zasnovanog nasilja, pokušaja nasilja ili navodjenja na nasilje.

Najveći deo zaposlenih je srpske nacionalnosti i tako se izjašnjava, ali ima i pripadnika drugih nacionalnosti i grugih veroispovesti koji ni u čemu nisu u nejednakom položaju već imaju ravnopravan tretman i položaj sa ostalim zaposlenim licima.

Starosna struktura zaposlenih :

od 20-30 godina ima	6,06% žena i	3,03 % muškaraca
od 30-35 godina ima	6,06% žena i	6,06% muškaraca
od 35-40 godina ima	12,12% žena i	10,10% muškaraca
od 40-45 godina ima	7,07% žena i	5,05% muškaraca
od 45-50 godina ima	6,06% žena i	3,03% muškaraca
od 50-55 godina ima	12,12% žena i	4,04% muškaraca
od 55-60 godina ima	10,10 % žena i	4,04% muškaraca
Preko 60 godina ima	4,04% žena i	1,01 % muškaraca

Uravnoteženost polova nije zastupljena. Uzroci neuravnoteženosti su specifičnosti u osnovnoj i registrovanoj delatnosti firme, specifičnosti radnih mesta i poslova koje zaposleni obavljaju, kao i nasleđena polna struktura.

Mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), starateljstva, hraniteljstva, zaštite na radu zaposlenih, mere za uvođenje pune ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, jednako se primenjuju za sve zaposlene u skladu s pozitivno pravnim propisima.

Nema evidentiranog fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema pojedincu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu, rodu, nacionalnoj ili verskoj pripadnosti kao ni pretnje takvim delima.

Najveći deo proizvodnih poslova se obavlja na specifičan način, u sedećem položaju, manuelno ili uz korišćenje automatskih proizvodnih mašina. Najčešće podrazumeva i zahteva spretnost i veštine koje su vrlo slične svakodnevnim poslovima koje obavljaju žene i pri čijem obavljanju nije potrebna veća upotreba fizičke snage i na kojima se stiče praksa, rutina, brzina i spretnost. Iz tih razloga su prvi zaposleni bile žene i kako su se širili kapaciteti i povećavao obim proizvodnje, konstantno su se u proizvodnji zapošljavale žene koje su se pokazale kao brže, veštije i spretnije u obavljanju poslova koje ne zahtevaju i dodatno angažovanje fizičke snage.

Proizvodni poslovi i radna mesta dominiraju nad administrativnim i drugim neproizvodnim poslovima pa je tako, tokom niza godina postojanja i rada, došlo do neuravnoteženoj zastupljenosti polova, odnosno zastupljen je veći broj žena.

Konstantni su napori za usavršavanjem i implementacijom rodne perspektive, uzimaju se u obzir rodne razlike, biološke razlike, razlike po polu, različiti intersi i specifične potrebe i prioriteti muškaraca i žena, specifičnosti proizvodnih mašina i proizvodnog procesa, te se te razlike ne tretiraju kao diskriminacija, već kao stvaranje više mogućnosti da se zaposlenom olakša obavljanja posla i konkretno prilagođavanje određenom licu.

S povećanjem obima proizvodnje i uvođenjem proizvodnje novih proizvoda, došlo je do uvođenja novih proizvodnih linija, i potrebe da se otvore nova radna mesta, radno angažuju osobe koje će, obavljajući poslove morati da koriste i fizičku snagu, podrazumevaju veće fizičko angažovanje, rad u stojećem položaju, prenošenje tereta. Za obavljanje tih poslova javljali su se muškarci koji su i angažovani na tim poslovima jer žene nisu bile zainteresovane. Takvi su npr. poslovi operatera i magacionera koje obavljaju muškarci.

Od samog početka rada firme, međusobni odnosi muškaraca i žena su kooperativni, njihovo ponašanje prikladno i usklađeno, društvene uloge tačno utvrđene, mogućnosti istovetne. Svi imaju jednakе mogućnosti, jednak i ravnopravan tretman, jednake šanse za napredovanje, ravnopravno učešće u planiranju, pripremi i sprovođenju odluka, kao i učešće u korišćenju rezultata, bez postojanja rodne ili polne diskriminacije po bilo kom osnovu.

U firmi nema lica ili grupe lica koje se nalaze u nejednakom položaju zbog društvenog porekla, nacionalne ili verske pripadnosti, imovnog stanja, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog ili fizičkog identiteta, života u nerazvijenom području ili žrtve nasilja isl.

Nema evidentiranih uznemiravanja ili bilo kog drugog nepoželjnog ponašanja koje ima za cilj povredu dostojarstva ili se njime stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nema prijavljenog seksualnog niti polnog ucenjivanja niti uznemiravanja koje može da šteti ugledu, časti i dostojarstvu zaposlenog ili njemu bliske osobe.

Zaposleni imaju neotuđivo pravo na platu koja predstavlja novčanu naknadu za izvršeni rad, pri čemu se primenjuje načelo jednakosti i jednakog postupanja bez obzira na pol i rod.

Nasleđeni rodni stereotipi su prevaziđena kategorija, ne predstavljaju diskriminaciju jer su karakteristike i težina posla koji zaposleni obavljaju, opredeljeni realnim biološkim mogućnostima i

karakteristikama, odnosno ne počivaju na tradicionalnim ukorenjenim idejama i predstavama kojima se proizvoljno, bez realnog utemeljenja, dodeljuju ili ograničavaju mogućnosti i položaj.

MERE ZA OSTVARENJE CILJEVA I UNAPREĐIVANJE I OSTVARIVANJE PUNE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Član 12.

Ovaj Pravilnik sa planom i programom je planski akt i zasniva se na načelima Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost i Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost.

Njime se utvrđuje strateški pravac delovanja i mere za unapređivanje i ostvarivanje rodne ravnopravnosti, u skladu sa zakonom i zakonodavstvom Evropske unije.

Član 13.

Cilj ovog Pravilnika je da se na brzi i najefikasniji način obezbedi ravnopravnost muškaraca i žena i implementacija načela njihovih jednakih mogućnosti i jednakog tretmana u vezi sa pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Posebne mere

Član 14.

"Aura" doo Niš nema internu dokumentaciju iz oblasti rodne ravnopravnosti, Takođe ne postoji principi i posebne mere kojima se manje zastupljenom polu obezbeđuje aktivno učešće u sastavu, radu i upravljanju i ne izdvajaju se posebna sredstva za unapređenje rodne ravnopravnosti.

Član 15.

Bez obzira na dosadašnje nepostojanje pisanih mera i principa u sprovođenju rodne ravnopravnosti, u prethodnom periodu od dve godine, nije bilo uznemiravanja, polnog uznemiravanja, posredne ili neposredne diskriminacije, kao ni sudskih sporova iz ove oblasti. Iz tih razloga nije ustrojena evidencija po polu niti evidencija sudskih sporova kojih nije ni bilo.

Ukoliko dođe do promene, bez odlaganja će se ustojiti obavezna evidencija radi praćenja ostvarivanja rodne ravnopravnosti i gde će se podaci iskazivati brojčano na propisan način, ali neće sadržati podatke o ličnosti.

Član 16.

Još pre stupanja na snagu i primene Zakona o zabrani diskriminacije, a kasnije i Zakona o rodnoj ravnopravnosti, a naročito posle toga, jedan od prioritetnih ciljeva koji smo zacrtali je Ustavom propisana obaveza da se garantuje ravnopravnost muškaraca i žena i vođenje politike jednakih mogućnosti za njih.

Posebna pažnja je posvećena uvažavanju bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između žena i muškaraca i uvažavanje njihovih specifičnih interesa, potreba i prioriteta.

Nema zabeleženih slučajeva diskriminacije po osnovu pola ili polnih karakteristika, odnosno roda, nema nikakvog neopravdnog razlikovanja, postupanja, isključivanja, ograničavanja ili davanja prvenstva, na otvoren ili prikriven način, u odnosu na druga lica ili grupe.

Nema evidentiranog uznemiravanja, ponižavajućeg postupanja, pretnji, uslovljavanja, seksualnog uznemiravanja ili ucenjivanja, nema rodno zasnovanog govora mržnje ili nasilja.

Član 17.

Oblast na koju posebno treba obratiti pažnju i unapređivati ih su oblast rada, radnih odnosa i zapošljavanja.

U sklopu radnih odnosa i dalje ostaju principi i unapređivanje cilja:

- povećavati mogućnost za zapošljavanje
- ostvariti jednake mogućnosti u zapošljavanju
- zabranu prestanka radnog odnosa na osnovu pola, trudnoće, porodiljskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta
- obaveza poslodavca da zaposlenog po povratku
- zabranu prestanka radnog odnos zbog pokrenutog postupka za zaštitu od bilo kog oblika diskriminacije ili uznemirvanja, seksualnog uznemiravanja ili ucenjivanja
- zabranu nejednake zarade za isti rad ili rad jednakе vrednosti
- socijalni dijalog i rodna ravnopravnosti
- zabranu uskraćivanja stručnog usavršavanja ili dodatnog obrazovanja
- uskraćivanje prava na napredovanje i sticanje višeg zvanja, na osnovu stečenih uslova i u skladu sa zakonom
- uskraćivanje korišćenja poboljšanja radnih uslova pojedincima ili grupama
- sprečavanje rodno zasnovanog govora mržnje.

Tim za upravljanje rizicima

Član 18.

Za ostvarenje svih zacrtanih ciljeva i unapređivanje rodne ravnopravnosti, odgovoran je tim koji čine rukovodioci sektora.

Svaki rukovodilac sektora je dužan da u svom sektoru u svemu poštuje opšte mere o rodnoj ravnopravnosti (zakonski okvir), da vrši nadzor nad primenom zakonskih propisa i da već ostvarene ciljeve promoviše i primeni, a da ciljeve kod kojih je moguće poboljšanje unapređuje.

Sačinjavanje izveštaja

Član 19.

Poslodavac će ubuduće, na osnovu analize i izveštaja iz sektora, sačinjavati obavezne godišnje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji će osim propisanog popunjeno obaveznog obrasca, sadržati ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti poslodavca odnosu na prethodni izveštajni period. Takođe će sadržati i analizu razloga zbog kojih nije ostvarena propisana

ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca, ukoliko ta zastupljenost nije ostvarena.

Izveštajni period je na godinu dana.

Član 20.

Ovaj Pravilnik sa planom i programom rada za unapređivanje i ostvarivanje pune rodne ravnopravnosti je usvojen dana 18.07.2022.g.

Sa odredbama Pravilnika treba upoznati sve zaposlene, te će 30. dana biti istaknut na oglasnim tablama u Nišu i u Ogranku u Beogradu.

Pravilnik će se učiniti javno dostupnim objavom na sajtu firme u roku od 15 dana od dana usvajanja.

