

„GENIAL“ d.o.o. Beograd

Na osnovu člana 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti (Službeni glasnik RS, broj 52/2021), direktor privrednog društva „GENIAL“ d.o.o. Beograd, ul. Kneginje Zorke br. 2, Matični broj: 21681628, PIB: 112470826, datumom osnivanja: 10.05.2021.g, šifra delatnosti: 7022 – Konsultantske aktivnosti u vezi s poslovanjem i ostalim upravljanjem, dana 31.12.2024.g. usvaja sledeći:

**Plan ostvarivanja rodne ravnopravnosti
za period 01.01.2025. godine 31.12.2025. godine**

Uvodne konstatacije

Član 1.

1.1. Ovim Planom mera za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova (u daljem tekstu: Plan mera) u privrednom društvu „GENIAL“ d.o.o. Beograd (u daljem tekstu: Društvo) utvrđuju se mere za stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza, kao i preduzimanje posebnih mera i procedura za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu odnosno rodu, te mere za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova u Društvu.

Podaci o zaposlenima u Društvu

Član 2.

2.1. U trenutku sačinjavanja Plana, Društvo konstatuje da je tokom prethodne kalendarske godine struktura zaposlenih i radno angažovanih lica po pobrojanim kriterijumima sledeća:

Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica: 20

Broj zaposlenih i radno angažovanih lica razvrstan prema polnoj strukturi:

Ž: 18 M: 2

Starosna struktura:

Ukupno od 18-30: 14

Ž: 13 M: 1

Ukupno od 31-40: 4

Ž: 4 M: 0

Ukupno od 41-50: 0

Ž: 0 M: 0

Ukupno od 51-60: 2

Ž: 1 M: 1

Ukupno od 61-70: 0

Ž: 0 M: 0

Ukupan broj rukovodećih radnih mesta: 2

Broj rukovodećih radnih mesta razvrstan prema polnoj strukturi:

Ž: 2 M: 0

Ukupan broj izvršilačkih radnih mesta: 13

Broj izvršilačkih radnih mesta razvrstan prema polnoj strukturi:

Ž: 16 M: 2

Broj lica primljenih u radni odnos tokom kalendarske godine 2024. godini, prema polnoj strukturi:

Ž: 4 M: 0

Broj žena koje su se vratile na rad u kalendarskoj godini, a koje su koristile porodiljsko odsustvo: 2

Ukupan broj radnih mesta, prema opštem aktu Društva, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu (radna mesta koja se po prirodi posla vezuju za određeni pol): 0

2.2. Na osnovu prikazane analize stanja i položaja žena i muškaraca zaposlenih i radno angažovanih u Društvu, dolazi se do ocene da je stanje zadovoljavajuće.

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Član 3.

3.1. Utvrđuju se sledeće mere i procedure koje će unutar Društva omogućiti otklanjanje, odnosno ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih u okviru vremenskog perioda za koji se donosi Plan mera:

3.1.1. Organizovanje edukacija zaposlenih iz oblasti ravnopravnosti polova sa ciljem da se zaposleni upoznaju sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, pravima zaposlenih u pogledu navedenog zakona zabrani svih vidova diskriminacije kao i diskriminacije zasnovane na polu, te planiranim merama za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova.

3.1.2. Zapošljavanje manje zastupljenog pola na onim radnim mestima na kojima ne postoji opravdana potreba pravljenja razlike po polu i obezbeđivanje da su pri zapošljavanju svim kandidatima koji ispunjavaju uslove za rad na sistematizovanim radnim mestima pod jednakim uslovima dostupna radna mesta, i da se izbor vrši na osnovu provere kompetencija.

3.1.3. Po potrebi i mogućnostima u Društvu raspoređivanje zaposlenih sa jednog na drugo radno mesto u cilju uspostavljanja ravnoteže u polnoj strukturi zaposlenih.

3.1.4. Po potrebi i mogućnostima u Društvu, prilagođavanje radnog vremena porodičnim obavezama zaposlenih u smislu utvrđivanja trajanja radnog vremena.

3.1.5. Organizovanje i održavanje rodnog dijaloga unutar Društva o potrebi i obavezi postojanja rodne ravnopravnosti u Društvu u kom cilju zaposleni imaju pravo da svoje predloge u cilju kako sprovođenja mera tako i uspostavljanja ravnopravnosti polova, dostavljaju zaposlenom određenom za nadzor za sprovođenje mera.

3.1.6. Sprovođenje adekvatnih mera i aktivnosti radi prevencije od diskriminacije po osnovu pola, odnosno roda, seksualnog uznemiravanja i seksualnog učenjivanja, i sprečavanja i suzbijanja svih vidova nasilja na radnom mestu, i ujedno, prikupljanje podataka, mišljenja i sugestija zaposlenih kako bi se utvrdili mehanizmi za uspostavljanje ravnomerne zastupljenosti polova u Društvu.

3.1.7. Jednake mogućnosti u oblasti stručnog osposobljavanja žena i muškaraca.

3.1.8. Druge mere koje mogu doprineti ravnopravnom položaju žena i muškaraca na radu.

Način sprovođenja i nadzor

Član 4.

4.1. Posebne mere definisane u članu 3. sprovode se od dana donošenja ovog Plana mera. O sprovođenju ovog Plana mera staraće se direktor Društva (u daljem tekstu: Rukovodilac).

4.2. Rukovodilac ima obavezu da prati sprovođenje Plana mera, kao i da preduzima potrebne mere za otklanjanje neravnomerne zastupljenosti manje zastupljenog pola.

Izveštaj i kontrola sprovođenja mera

Član 5.

5.1. Kontrola sprovođenja mera obavlja se sačinjavanjem godišnjeg Izveštaja o sprovođenju Plana mera za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova.

Objavljivanje plana mera

Član 6.

6.1. Ovaj plan mera objavljuje se na internet prezentaciji Društva, na adresi:
<https://genial.rs>.

Primena mera

Član 7.

7.1. Mere definisane ovim planom primenjuju se za period od 01.01.2025 g. do 31.12.2025.g, a po potrebi i duže.

U Beogradu, dana 31.12.2024.g