ПРИВРЕДНО ДРУШТВО СЛОБОДНА ЗОНА ВРАЊЕ ДОО
17501 ВРАЊЕ, МИЛЕНТИЈА ПОПОВИЋА 1;
ТЕЛ:017428940 ФАКС:017428941

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Врање, 03.07.2023. године

Привредно друштво
„СЛОБОДНА ЗОНА ВРАЊЕ“ д.о.о.
В р а њ е
Број: 114/2023
Дана: 3.7.2023. године

На основу члана 13. став 1. тачка 5. и члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) Директор Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА

РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив: Привредно друштво „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање
Адреса: Милентија Поповића 1, ламела 5, 17500 Врање
Телефон: 017/428-940
Факс: 017/428-941
E-mail: office©freezonevranje.com
Website: www.freezonevranje.com
Матични број: 20917962
ПИБ: 108023766
Шифра делатности: 8413
Текући рачун: 200-3338430101008-13
Одговорно лице: Бранислав Стојковић, директор

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање донет је дана 3.7.2023. године.

Овај План налази се на сајту Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање www.freezonevranje.com и у писаном облику у архиви друштва, садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање.

У В О Д

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области, области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге), здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима, области безбедности, екологији, области културе, спорту и рекреацији, као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- *запослени* је лице које у складу са законом заснује радни однос са послодавцем-обвезником, а *радно ангажовано лице* је лице које није засновало радни однос већ је ангажовано на други начин
- *општи акт* је сваки општи акт послодавца (правилник, одлука, наредба и сл.) којим се прописују права и обавезе запослених и послодавца
- *пропис* поздразумева сваку врсту општег акта односно акта опште правне снаге, како законе, так и подзаконске акте, те предвиђене међународне уговоре и конвенције које се примењују на територији РС
- *закон о родној равноправности* је пропис којим су уређени појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте

планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности

- *правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности* је пропис којим су уређени начин израде, садржина, рокови и начин достављања Извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима као и начин вршења надзора од стране Министарства
- -*род* означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола
- -*осетљиве друштвене групе* су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци
- *једнаке могућности* подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације
- *дискриминација* лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (*вишеструка дискриминација*) или се не може разграничити (*интерсексијска дискриминација*)
- *родна перспектива* односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности
- *родна анализа* представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима
- *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе
- *уравнотежена заступљеност* полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије
- *родно засновано насиље* је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без

обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу

- *насиље према женама* означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу
- *узнемиравање* јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење
- *подстицање на дискриминацију* на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин
- *сексуално, односно полно узнемиравање* јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење
- *сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу
- *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу
- *плата зарада* представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род
- *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, ово Друштво је донело План остваривања и унапређења родне равноправности, у складу са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Одлуком Директора Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање именована је Тамара Васић, стручни сарадник за нормативно-правне послове, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности

неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица

ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
4	3	7

Старосна структура запослених

Године живота	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21 – 30	- (0 %)	- (0 %)	- (0 %)
Од 31 40	- (0 %)	- (0 %)	- (0 %)
Од 41 50	3 (100 %)	2 (66.66 %)	1 (33.33%)
Од 51 60	3 (100 %)	2 (66.66 %)	1 (33.33%)
Од 61 65	1 (100 %)	0 (0 %)	1 (100 %)

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених и радно ангажованих лица у Привредном друштву „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање постоји родна равноправност.

Процена ризика родне неуравотежености врши се тако што се број запослених и радно агжованих мање заступљеног рода подели укупним бројем занпослених и радно ангажованих лица и помножи са 100. Тада се добија % уравнотежености полова на основу чега се може проценити ризик родне неуравнотежености.

- 0 -10% веома висок ризик
- 11-20% висок
- 21-30% умерени
- 31-40% низак

Родна ранoправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50% какав је случај у Привредном друштву „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање и то:

3:7=0,43
0,43x100=43%

Од значаја је податак да се сва лица у радни однос на неодређено, у радни однос на одређено као и на радно ангажовање примају независно од пола и да пол није посебно предвиђен услов за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених и радно ангажованих.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који су утврђени на основу позитивних законских прописа и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји дискриминација у том делу.

У Привредном друштву ,,Слободна зона Врање,, д.о.о. Врање у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

Области и процеси представљају израз самопроцене Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање у вршењу основних принципа родне равноправности.

Привредно друштво „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање нема интерну документацију из области родне равноправности, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности. Такође, не постоје принципи нити мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања (Скупштину друштва именује градско веће града Врања, а она именује и разрешава чланове Надзорног одбора друштва). Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Привредном друштву „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање, у предходном периоду, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискиминација на основу пола , односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равносправности.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Привредно друштво »Слободна зона Врање» д.о.о. Врање примњује све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, оспособљавања и усавршавања, напредовања на послу и престанка радног односа.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Привредно друштво „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање Планом одређује и спроводи посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припрадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

- Успостављање инклузивне средине у Привредном друштву „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална орјентација и слично

- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу

- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде

годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката

- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције

- Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа

- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката

- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

Врсте посебних мера су:

- Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступњености полова
- Подстицајне мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкаре у свим радним процесима обвезника, као и у свим областима друштвеног живота
- Програмске мере којима се операционализују програми за остваривање и унапређивање родне равноправности

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

У Привредном друштву „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање именовано је лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности, прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у друштву и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у друштву, доставља извештаје Директору друштва, које Друштво након доношења, доставља Министарству.

Рокови за спровођење посебних мера
и извештавања

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство.

Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном доношења и објављивања на огласној табли Привредног друштва „Слободна зона Врање“ д.о.о. Врање, а примењује се ретроативно од 1.1.2023. године.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности.

Спровођење мера се врши континуирано, кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.

Привредно друштво СЛОБОДНА ЗОНА ВРАЊЕ д.о.о. Врање

ДИРЕКТОР
Бранислав Стојковић