

Na osnovu člana 13 stav 1. tačka 4. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021, dalje: Zakon), Direktor Signal doo Sombor, donosi:

## PLAN MERA ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

### 1) Osnovni podaci o poslodavcu

Poslovno ime	SIGNAL PREDUZEĆE ZA IZRADU I ODRŽAVANJE SAOBRAĆAJNE SIGNALIZACIJE, PROJEKTOVANJE I INŽENJERING DOO, SOMBOR
Sedište	Centrala 163, Sombor
PIB	100122798
Matični broj	08265330
Šifra delatnosti	2599 – proizvodnja ostalih metalnih proizvoda

### 1. UVOD

Ovim planom se, u skladu sa Zakonom utvrđuju mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti u 2022. godini u „Signal“ DOO Sombor. Svi podaci u ovom planu dati su sa stanjem na dan 31.03.2022. godine.

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti u svim sferama delatnosti poslodavca donosi se Plan za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Plan sadrži kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca kod poslodavca, uključujući spisak posebnih mera, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja i kontrole i rokove sprovođenja posebnih mera.

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.

### 2. ZNAČENJE POJEDINIH IZRAZA

Pojedini termini upotrebljeni u ovom Planu I aktima donetim na osnovu ovog Plana, imaju sledeće značenje:

**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, 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 i drugim oblastima društvenog života.

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

**Ne smatra se diskriminacijom** po 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 otkanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

**Rodno osetljiv jezik** jeste jezik kojim se promovira ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu.

### 3. CILJEVI ODREĐIVANJA I SPROVOĐENJA POSEBNIH MERA

Opšti cilj:

Cilj donošenja Plana jeste ostvarivanje I unapređenje rodne ravnopravnosti u svim sferama delatnosti poslodavca.

Planom se određuju I sprovode posebne mere, a 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 I jednake mogućnosti za ostvarivanje prava.

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. Podizanje svesti svih zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti I nužnosti uspostavljanja, negovanja I unapređenja rodne ravnopravnosti.

#### 4. ANALIZA STANJA

##### Ukupan broj zaposlenih razvrstan po polnoj strukturi

Broj zaposlenih	
Muškarci	73
Žene	22
Ukupno	95

##### Ukupan broj rukovodećih radnih mesta i izvršilačkih radnih mesta, u skladu sa opštim aktom poslodavca, prema polnoj strukturi zaposlenih

Vrsta radnih mesta	Muškarci	Žene	Ukupno
Rukovodeća	3	5	8
Izvršilačka	70	17	87

Ovakvom analizom može se zaključiti da postoji rodni jaz I neuravnotežena zastupljenost polova u korist muškaraca. Međutim ovakvi podaci se mogu analizirati samo u kontekstu specifičnosti delatnosti kojom se bavi poslodavac, obzirom da je većina zaposlenih radnika tehničko-saobraćajne struke i manji je procenat žena navedenog profesionalnog profila na tržištu rada, kao i učenica i studentkinja srednjih škola i fakulteta.



## 6. NAČIN SPROVOĐENJA POSEBNIH MERA

Za uspešno ostvarivanje I unapređivanje rodne ravnopravnosti neophodna je podrška svih zaposlenih. Imenovano lice zaduženo za rodnu ravnopravnost čiji je zadatak da prati sprovođenje politike I mera za ostvarivanje I unapređivanje rodne ravnopravnosti, prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih I radno angažovanih lica, sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti rada poslodavca, saraduje sa Ministarstvom za ljudska I manjinska prava( u daljem tekstu: Ministarstvo) I telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivnje I unapređivanje rodne ravnopravnosti.

## 7. NAČIN KONTORLE POSEBNIH MERA

Kontrolu vrši lice zaduženo za rodnu ravnopravnost.

Kontrola se vrši kroz godišnje izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji pored popunjenog obrasca, sadrži ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti. Izveštaj se dostavlja Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu. Ministarstvo bliže propisuje sadržinu izveštaja.

## 8. POČETAK PRIMENE PLANA

Plan je sastavni deo Programa rada I primenjuje se počev od dana njegovog donošenja. Danom donošenja podzakonskih akata, koji u momentu donošenja ovog plana nisu stupila na snagu, moguće da će doći do izmena mera I obaveza poslodavca, te od tog momenta nastupaju sve zakonske obaveze poslodavca.

## 9. IZVEŠTAVANJE O REALIZACIJI PLANA

Podaci o realizaciji Plana sastavni su deo godišnjeg Izveštaja o radu I dostavlja se Ministarstvu u roku od 30 dana od dana usvajanja godišnjeg izveštaja.

  
**DIREKTOR SIGNAL doo Sombor**  
  
Siniša Lazić

