

Broj: 1204/2025
Datum: 30. 12. 2025.

Na osnovu člana 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Sl. glasnik RS” br. 52/2021) privredno društvo HELIANT d.o.o. Beograd – Vračar dana 30. 12. 2026. godine donosi

P L A N

MERA ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ZA 2026. GODINU

I PREDMET UREĐIVANJA

Plan mera za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti (dalje: Plan) predstavlja finalni dokument koji uspostavlja sistem rodne ravnopravnosti u privrednom društvu HELIANT d.o.o, sa krajnjim ciljem da se, u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i podzakonskim aktima, uspostavi, ostvari i unapredi rodna ravnopravnost, utvrde opšte i posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, način izveštavanja o njihovoj realizaciji i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

II PRAVNI OKVIR , CILJEVI I MERE ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Pravni okvir za donošenje Plana je Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Sl. glasnik RS” br. 52/2021 – dalje: Zakon), kojim se uređuju pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti. Zakonom se uređuju i mere za suzbijanje i sprečavanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja prema ženama i nasilja u porodici. Zakonom se uređuju obaveze poslodavaca da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju i utvrđuju vrste mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

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. Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.) čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Opšti ciljevi koji se postižu sprovođenjem opštih mera jesu održiv razvoj, ljudska prava, jednake mogućnosti za oba pola i rodna ravnopravnost.

Poseban cilj za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kod HELIANT d.o.o. jeste ostvarivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce i rodna ravnopravnost prilikom zapošljavanja, vođenja u karijeri, napredovanja, ostvarivanja prava iz radnog odnosa i isplate zarade. Navedeni cilj dostiže se sprovođenjem posebnih mera.

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (dalje: posebne mere) jesu aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika

osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života, kao i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim ovim i drugim zakonima, određuje i sprovodi poslodavac.

Prilikom određivanja posebnih mera moraju da se uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteta žena i muškaraca, pri čemu posebnim merama mora da se obezbedi:

- 1) pravo žena, devojčica i muškaraca na informisanost i jednaku dostupnost politikama, programima i uslugama;
- 2) primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
- 3) promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i na tržištu rada;
- 4) uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
- 5) uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
- 6) upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
- 7) prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako zakonom nije drugačije propisano.

Vrste posebnih mera su:

- 1) mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
- 2) podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života;
- 3) programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

III OCENA STANJA U VEZI SA POLOŽAJEM ŽENA I MUŠKARACA KOD POSLODAVCA

Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica: 98

Broj zaposlenih i radno angažovanih lica razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 46 M 52

Prosečna godina starosti svih zaposlenih i radno angažovanih lica: 35,22

Prosečna godina starosti zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstana prema polnoj strukturi: Ž 35,89 M 34,75

Ukupan broj rukovodećih radnih mesta: 7

Broj rukovodećih radnih mesta razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 2 M 5

Ukupan broj zaposlenih: 96

Broj zaposlenih razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 44 M 52

Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica koja su u prethodnoj godini bila upućena na dopunsko obrazovanje ili stručno usavršavanje (obuku): 0

Broj zaposlenih i radno angažovanih lica koja su u prethodnoj godini bila upućena na dopunsko obrazovanje ili stručno usavršavanje (obuku), razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 0 M 0

Ukupan broj lica primljenih u radni odnos u prethodnoj godini 15

Broj lica primljenih u radni odnos u prethodnoj godini, razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 12 M 3

Ukupan broj lica otpuštenih u prethodnoj godini 0

Broj lica otpuštenih u prethodnoj godini, razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 0 M 0

Ukupan broj lica penzionisanih u prethodnoj godini 0

Broj lica penzionisanih u prethodnoj godini, razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 0 M 0

Ukupan broj lica koja su u prethodnoj godini koristila porodijsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili radi posebne nege deteta: 4

Broj lica koja su u prethodnoj godini koristila porodijsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili radi posebne nege deteta, razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 4 M 0

Ukupan broj radnih mesta, prema opštem aktu, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (radna mesta koja se po prirodi posla vezuju za određeni pol) 0

Broj radnih mesta, prema opštem aktu, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (radna mesta koja se po prirodi posla vezuju za određeni pol), razvrstan prema polnoj strukturi: Ž 0 M 0

Na osnovu analize stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca zaposlenih i radno angažovanih kod privrednog društva HELIANT d.o.o. dolazi se do ocene da je stanje odlično.

IV POSEBNE MERE ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (dalje: posebne mere) jesu aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika

osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života, kao i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim Zakonom, određuje i sprovodi privredno društvo HELIANT d.o.o.

Posebne mere, čijim se određivanjem uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca, jesu:

1. plan zapošljavanja manje zastupljenog pola radi poboljšanja polne strukture zaposlenih;
2. utvrđivanje kriterijuma za prijem u radni odnos (oglas treba da se odnose na poziciju, a ne na lična svojstva; od kandidatkinja/kandidata ne mogu da se traže podaci o bračnom, porodičnom statusu i drugim ličnim svojstvima i sl.);
3. uspostavljanje ravnomernog odnosa polova među zaposlenima (raspoređivanje s jednog na drugo radno mesto u cilju uspostavljanja ravnoteže u polnoj strukturi zaposlenih);
4. uravnoteženje zastupljenosti polova na rukovodećim radnim mestima;
5. uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja planova/programa rada, odnosno planova/programa poslovanja, odnosno razvoja;
6. prilagođavanje radnog vremena porodičnim obavezama zaposlenih i druge mere tzv. family friendly politike (klizno radno vreme, rad od kuće, par dana odsustvovanja bez donošenja doznaka u slučaju bolesti zaposlene/zaposlenog ili člana domaćinstva, bonus za svako novorođeno dete, posebne mere zaštite trudnica, posebne mere za dojilje i sl.);
7. obezbeđivanje uslova za zbrinjavanje dece zaposlenih i/ili organizovanje prostora za boravak i smeštaj dece zaposlenih tokom radnog vremena ili prekovremenog rada, a naročito dece iz višestruko diskriminisanih grupa;
8. organizovanje ishrane zaposlenih;
9. sprovođenje periodičnih preventivnih pregleda zaposlenih u skladu sa njihovim potrebama (specijalistički pregledi žena i muškaraca);
10. davanje stipendija za deficitarna zanimanja i stručno usavršavanje zaposlenih i radno angažovanih lica u cilju ravnomerne zastupljenosti polova;
11. planiranje i realizacija redovnih edukacija zaposlenih na teme iz oblasti rodne ravnopravnosti radi podizanja svesti zaposlenih i radno angažovanih lica;
12. sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;
13. sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola odnosno roda;
14. sprečavanje i suzbijanje svih vidova nasilja na radnom mestu;
15. primena rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;

16. upotreba rodno senzitivnog jezika u radnoj komunikaciji kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;

17. prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

V POČETAK PRIMENE, NAČIN SPROVOĐENJA I KONTROLE I PRESTANAK SPROVOĐENJA POSEBNIH MERA

Posebne mere sprovode se počev od dana donošenja plana mera koji je poseban deo plana rada, odnosno poslovanja, odnosno obaveštavanja zaposlenih i radno angažovanih lica o njegovom donošenju i primeni.

Za sprovođenje ovih mera odgovorno je sledeće lice:

Isidora Gružanić, službenik za kadrovske poslove.

Kontrolu tj. nadzor nad sprovođenjem pomenutih mera vrši odgovorno lice u pravnom licu.

Sprovođenje posebnih mera prestaje dostizanjem cilja zbog kojeg su donete. Ukoliko cilj nije dostignut u godini donošenja ovog plana uz godišnji plan i program rada, odnosno poslovanja, sprovođenje posebnih mera može da se produži i u narednim godinama donošenjem budućih izmena godišnjih planova i programa sve do dostizanja posebnog cilja.

VI NAČIN DOSTAVLJANJA GODIŠNJEG IZVEŠTAJA O SPROVOĐENJU PLANA

Podaci o realizaciji ovog plana sastavni su deo godišnjeg izveštaja o realizaciji godišnjeg plana koji usvajaju organi poslodavca.

Poslodavac je dužan da godišnji izveštaji o realizaciji plana učini javno dostupnim ili da o usvajanju izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa obavesti Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, kao i da uz obaveštenje dostavi izvod iz godišnjeg izveštaja o realizaciji plana – deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od trideset dana od dana njegovog usvajanja, a radi informisanja i praćenja realizacije planiranih aktivnosti u toj oblasti, na elektronsku adresu: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs, ili poštom na adresu: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Bulevar Mihajla Pupina 2, 11070 Beograd.

Poslodavac čiji je izveštaj javno dostupan dužan je da Ministarstvu dostavi obaveštenje o internet stranici na kojoj je izveštaj objavljen u roku od trideset dana od dana usvajanja.

U Beogradu,

dana 30. 12. 2025. godine


Vukašin Radulović, direktor

