

Broj: 1195/2025

Datum: 30.12.2025. godine

Na osnovu članova 19. i 21. stav 1. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Sl. glasnik RS” br. 52/2021), Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede rodne ravnopravnosti („Sl. glasnik RS” br. 67/2022) i direktor privrednog društva HELIANT d.o.o. Beograd – Vračar dana 30. 12. 2025. donosi

PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

UVOD

Plan upravljanja rizicima predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima privrednog društva HELIANT d.o.o. Beograd – Vračar.

Plan upravljanja rizicima izrađuje se na osnovu procene rizika.

Procenom rizika identifikuju se izvori mogućeg ugrožavanja lica u procesu rada koji mogu da prouzrokuju povredu principa rodne ravnopravnosti i sagledavaju moguće posledice, potrebe i mogućnosti za zaštitu od povrede principa rodne ravnopravnosti.

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; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavlja ili je stavljena u nepovoljniji položaj ili bi mogla da bude stavljena u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa lice ili grupu lica stavlja ili bi mogla da stavi zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda u nepovoljan položaj u poredenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna. Diskriminacija na osnovu pola, polnih

karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupi nepovoljnije nego što se postupi ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda smatraju se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva ili starateljstva, zatim podsticanje na diskriminaciju, kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava, bez obzira na to da li uticaj pojedinih ličnih svojstava može da se razgraniči (višestruka diskriminacija) ili ne može da se razgraniči (interseksijska diskriminacija) predstavlja težak oblik diskriminacije.

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti uređeni su pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, kao i obaveze poslodavca da integriše rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluje.

Članom 13. Zakona o rodnoj ravnopravnosti definisane su vrste planskih akata, među koje spada i Plan upravljanja rizicima od povrede principa ravnopravnosti.

Međunarodni akti i pravni okvir Republike Srbije na kojima se zasniva rodna ravnopravnost

Međunarodni akti

- Povelja Ujedinjenih nacija;
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
- Evropska povelja o ljudskim pravima (1950);
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966);
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
- Konvencija o pravima deteta (1989) i protokoli uz konvenciju;
- Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (2006);
- Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena (tzv. CEDAW);
- UN Program akcije u odnosu na malo oružje i praktične mere za razoružanje (PoA);
- Rezolucija SBUN – žene mir i bezbednost 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009),

1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);

- Rezolucija GSUN 65/69 – Žene, razoružanje, neširenje i kontrola oružja;
- Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995);
- Peking + 15 i Peking + 25 – Nacionalni pregled o ostvarenom napretku u sprovođenju Pekinške deklaracije i Platforme za akciju;
- Program Akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju (1994);
- Specijalna sesija GSUN: Žene 2000: Rodna ravnopravnost, razvoj i mir za 21. vek (2000) – Milenijumska deklaracija UN A/Res/55/2 (2000);
- Direktiva Saveta Evrope 78/2000 o diskriminaciji;
- Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja i zanimanja;
- Agenda 2030 – ciljevi održivog razvoja A/RES/70/1 (2015);
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i prateći protokoli;
- Povelja EU o osnovnim pravima 2016/c 202/025;
- Bečka deklaracija i program delovanja (1993).

Pravni okvir Republike Srbije

- Ustav Republike Srbije,
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti,
- Zakon o zabrani diskriminacije,
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom,
- Zakon o sprečavanju nasilja u porodici,
- Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021–2030,
- Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2022. do 2030. godine,

OPŠTI DEO

1. Podaci o poslodavcu

Naziv: **HELIANT d.o.o.**

Sedište i adresa: Beograd – Vračar, Makenzijeva 24

Broj telefona: + 381 11 785 48 51

Elektronska adresa: office@heliant.rs

Veb-sajt: www.heliant.rs

Matični broj: 21004375

PIB: 108461847

Privredno društvo Heliant d.o.o. se bavi razvojem specijalizovanih softverskih rešenja i pružanjem konsultantskih usluga iz oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija. Angažuje softverske i sistemske inženjere, stručnjake za uvođenje informacionih sistema i konsultante, koji primenom inovativnih tehnoloških praksi, razvijaju jedinstvena softverska rešenja.

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, poslodavac donosi Plan ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti u skladu sa članom 2. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Odlukom direktora br. 2/2025 od dana 3. 1. 2025. godine, imenovana je Isidora Vidojević, zaposlena na radnom mestu službenik za kadrovske poslove, za lice zaduženo za sprovođenje i praćenje mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

Kako bi se dobro razumela potreba za ostvarivanjem rodne ravnopravnosti, neophodno je postojanje rodno osetljive statistike, rodno razvrstanih podataka i rodni indikatora. To su ključni alati za formulisanje, primenu, nadziranje, evaluaciju i reviziju ciljeva na svim nivoima društvenog delovanja. Rodno osetljiva statistika obezbeđuje podatke za kreiranje i reviziju politike i programa organizacija kako ne bi proizvodile različite efekte na žene i muškarce. Pored toga, ona obezbeđuje verodostojne podatke o stvarnim efektima politika i programa na živote žena i muškaraca.

Redovno i sveobuhvatno praćenje i prikazivanje rodno osetljivih podataka omogućavaju sagledavanje stanja kod poslodavca u pogledu rodno zasnovane diskriminacije, kao i kreiranje, planiranje i sprovođenje politika i programa koji su usmereni na otklanjanje nejednakosti i unapređenje položaja diskriminiranih grupa ili diskriminiranih pojedinaca i pojedinki.

	Ocena stanja kod poslodavca	M	Ž	Ukupno
1	Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica	/	/	98
2	Broj zaposlenih i radno angažovanih lica razvrstan prema polnoj strukturi	52	46	98
3	Prosečna godina starosti svih zaposlenih i radno angažovanih lica	/	/	35,22
4	Prosečna godina starosti zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstana prema polnoj strukturi	34,75	35,89	/
5	Ukupan broj rukovodećih radnih mesta	/	/	7
6	Broj rukovodećih radnih mesta razvrstan prema polnoj strukturi	5	2	/
7	Ukupan broj zaposlenih	/	/	96
8	Broj zaposlenih razvrstan prema polnoj strukturi	52	44	/
9	Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica koja su u prethodnoj godini bila upućena na dopunsko obrazovanje ili stručno usavršavanje (obuku)	/	/	0
10	Broj zaposlenih i radno angažovanih lica koja su u prethodnoj godini bila upućena na dopunsko obrazovanje ili stručno usavršavanje (obuku), razvrstan prema polnoj strukturi	0	0	/
11	Ukupan broj lica primljenih u radni odnos u prethodnoj godini	/	/	15
12	Broj lica primljenih u radni odnos u prethodnoj godini, razvrstan prema polnoj strukturi	3	12	/
13	Ukupan broj lica otpuštenih u prethodnoj godini	/	/	0
14	Broj lica otpuštenih u prethodnoj godini, razvrstan prema polnoj strukturi	0	0	/
15	Ukupan broj lica penzionisanih u prethodnoj godini	/	/	0
16	Broj lica penzionisanih u prethodnoj godini, razvrstan prema polnoj strukturi	0	0	/
17	Ukupan broj lica koja su u prethodnoj godini koristila porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili radi posebne nege deteta	/	/	4
18	Broj lica koja su u prethodnoj godini koristila porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili radi posebne nege deteta, razvrstan prema polnoj strukturi	0	4	/
19	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
20	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	0	0	/

Na osnovu predstavljenih brojčanih podataka, može se konstatovati da je u strukturi zaposlenih u privrednom društvu HELIANT d.o.o. **uravnotežena zastupljenost polova**. Ovakav trend je zastupljen među zaposlenima, bilo na određeno ili neodređeno radno vreme, dok je među zaposlenima na rukovodećim radnim mestima neuravnotežena zastupljenost polova u korist zaposlenih muškog pola.

Od značaja je podatak da se zaposleni u radni odnos primaju nakon sprovedenog javnog konkursa, kroz koji se proveravaju opšte, posebne i funkcionalne kompetencije, za svakog kandidata pojedinačno, nezavisno od pola i koje su posebno predviđene za konkretno radno mesto i zvanje, pa se u tom smislu ne može govoriti o diskriminaciji bilo kog oblika u strukturi zaposlenih, imajući u vidu da poslodavac nema uticaja na broj i polnu strukturu lica koja se javljaju na javni konkurs, niti na njihov uspeh tokom postupka. Za rad kod poslodavca prilikom oglašavanja slobodnih ranih mesta na svim pozicijama u jednakoj meri se prijavljuju muškarci i žene.

U pogledu zarada zaposlenih, iste se ugovaraju sa pojedinačnim zaposlenim, i u odnosu na zarade ne postoji razlikovanje po polu, odnosno rodu, pa samim tim ne postoji ni jaz u tom delu.

Iz navedenog proizilazi da ne postoje principi ili mere koje bi poslodavac mogao da preduzme, a kojima bi se ova razlika među polovima smanjila. Bez obzira na nepostojanje mera ili principa u sprovođenju rodne ravnopravnosti kod poslodavca, u prethodnom periodu nije bilo uznemiravanja, polnog uznemiravanja, posredne ili neposredne diskriminacije, kao ni sudskih sporova iz ove oblasti.

Mere predviđene ovim Planom upravljanja rizicima prevashodno imaju cilj unapređenje do potpune primene principa rodne ravnopravnosti. Imajući u vidu da nesrazmera ne postoji, ocenjen je **nizak stepen rizika**.

2. Elementi Plana upravljanja rizicima

Plan upravljanja rizicima sadrži:

- 1) spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene stepena rizika;
- 2) spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje;
- 3) podatke o licima odgovornim za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima.

3. Spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku od povrede principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene tog rizika

Imajući u vidu oblasti i radne procese, do povrede principa rodne ravnopravnosti u privrednom društvu HELIANT d.o.o. moguće je da dode usled nepoštovanja principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce i principa rodne ravnopravnosti prilikom: zapošljavanja, napredovanja zaposlenih, stručnog usavršavanja, korišćenja odmora, bolovanja, odsustva po drugom osnovu i sl.

Na dan donošenja Plana upravljanja rizicima za 2026 . godinu utvrđeno je sledeće: Poslodavac je doneo Plan upravljanja rizicima za 2026. godinu, koji je javno objavljen na sajtu poslodavca www.heliant.rs. Stanje rodne ravnopravnosti je odlično.

U privrednom društvu HELIANT d.o.o. **ne postoji rodni jaz među zaposlenima** koji rade na izvršilačkim poslovima, dok među rukovodiocima postoji neuravnotežena zastupljenost polova u korist muškaraca. Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije koje su predviđene za konkretno radno mesto i zvanje, koje se proveravaju za svakog kandidata/kandidatkinju pojedinačno, nezavisno od pola, polnih karakteristika, odnosno roda. U tom smislu ne postoji bilo koji oblik systemske diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda. Zaposlenim i radno angažovanim licima u preivrednom društvu HELIANT d.o.o. zagantovana je jednaka zarada za rad iste ili jednake vrednosti, bez obzira na pol, polne karakteristike, odnosno rod.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta HELIANT d.o.o. nisu predviđeni poslovi za koje postoji opravdana potreba za pravljenjem razlike po polu. U privrednom društvu HELIANT d.o.o. zabranjena je svaka vrsta diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika i roda. Jednaka prava i mogućnosti naročito se odnose na jednaku dostupnost poslova, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, zasnivanje radnog odnosa, uslove rada i sva zakonska prava iz radnog odnosa, zatim na obrazovanje i stručno usavršavanje, napredovanje na poslu, odmore, bolovanja i odsustva, bezbednost i zdravlje na radu, zarade, naknade i druga primanja, informisanje, prestanak radnog odnosa ili radnog angažovanja, kao i na sva druga pitanja u vezi sa radom i po osnovu rada.

Na osnovu navedenog, u skladu sa matricom iz člana 3. stav 3. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti, u nastavku je data procena rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Procena pokazuje da je **verovatnoća** rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti u privrednom društvu HELIANT d.o.o. u 2026 . godini zanemarljiva, što se meri kao **1**. U skladu sa navedenim, **intenzitet** tog rizika procenjuje se kao **nizak** jer su posledice od povrede principa rodne ravnopravnosti procenjene kao **minimalne**, što se meri kao **1**.

4. Spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici

Transparentnost i jednakost u zapošljavanju

- Standardizovani i rodno neutralni kriterijumi za zapošljavanje i unapređenje
- Obavezno učešće oba pola u selekcionim komisijama (gde je moguće)
- Praćenje rodne strukture zaposlenih po svim nivoima
 - Primena principa iz Directive (EU) 2023/970 (transparentni rasponi plata, zabrana pitanja o prethodnim zaradama, redovni izveštaji o rodnom jazu u platama)

Jednake mogućnosti za napredovanje

- Programi mentorstva i liderstva za žene
- Jasni kriterijumi za napredovanje i evaluaciju učinka
- Aktivne mere za povećanje učešća žena na rukovodećim pozicijama
- Praćenje i javno objavljivanje podataka o zastupljenosti

Usklađivanje privatnog i poslovnog života

- Fleksibilni radni aranžmani (rad od kuće, fleksibilno radno vreme)
- Politike koje podržavaju roditeljstvo (porodiljsko i roditeljsko odsustvo za oba pola)
- Mere za povratak na posao nakon odsustva
- Promovisanje ravnomerne podele porodičnih obaveza

Prevenција uznemiravanja i diskriminacije

- Politika nulte tolerancije na rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje
- Jasni i poverljivi mehanizmi prijave
- Obuka zaposlenih i menadžmenta
- Brza i transparentna procedura reagovanja

Edukacija i podizanje svesti

- Redovne obuke o rodnoj ravnopravnosti i nesvesnim predrasudama
- Integracija rodne perspektive u sve edukativne programe
- Kampanje za podizanje svesti unutar organizacije

Praćenje, evaluacija i podaci

- Prikupljanje i analiza rodno razvrstanih podataka
- Definisanje KPI-jeva (procenat žena na rukovodećim pozicijama, pay gap)
- Godišnje evaluacije i revizije mera
- Javna transparentnost rezultata

Integracija u projekte i finansiranje

- Uključivanje rodne dimenzije u projektni dizajn i implementaciju
- Procena uticaja projekata na različite rodne grupe
- Uskladenost sa zahtevima Horizon Europe Gender Equality Plan (GEP) requirements

Rodno odgovorno budžetiranje

- Analiza budžeta iz rodne perspektive
- Raspodela resursa tako da smanjuje postojeće nejednakosti
- Praćenje efekata budžetskih odluka

Eksterna komunikacija i partnerstva

- Promovisanje rodne ravnopravnosti u javnim nastupima i marketingu
- Saradnja sa organizacijama koje se bave rodnom ravnopravnošću
- Uključivanje rodni kriterijuma u izbor partnera i dobavljača.

5. Podaci o licima odgovornim za sprovođenje predviđenih mera iz Plana upravljanja rizicima

Isidora Gružanić, službenik za kadrovske poslove

6. Završne odredbe

Plan upravljanja rizicima stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli HELIANT d.o.o. Po stupanju na snagu Plan upravljanja rizicima može javno da se objavi i na internet stranici HELIANT d.o.o.

HELIANT d.o.o.

U Beogradu , dana 30. decembra 2025. godine


Vukašin Radulović, direktor

