

Na osnovu Zakona o rodnoj ravnopravnosti (Službeni glasnik br. 52/2021) Privredno društvo za proizvodnju trgovinu i usluge Astaco export imort društvo sa ograničenom odgovornošću Beograd (Zemun), MB: 06753892, PIB: 100102045, sa sedištem u Zemunu, ulica Autoput za Novi Sad 209 (u daljem tekstu: Društvo) dana 05.01.2026. godine donosi:

PLAN ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Uvodne napomene

Društvo je osnovano 25. februara 1993. godine čija je pretežna delatnost proizvodnja metalnih vrata i prozora. Pored pretežne delatnosti Društvo ima ogranak koji se bavi hotelijerstvom. Društvo je započelo svoju delatnost sa malim brojem zaposlenih, razvijajući svoje poslovanje rastao je i broj zaposlenih. Utvrđeno je da je na dan 31.12.2025. godine broj zaposlenih 55. Prelaskom ovog broja zaposlenih Društvo je u obavezi da uradi plan za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i dostavlja potrebne izveštaje, kao i da imenuje zaposlenog koji će biti odgovoran za sprovođenje mera iz plana. Društvo je poštujući rodnu ravnopravnost i u prethodnom periodu vodilo računa da ne dođe do rodne, starosne ili bilo koje druge diskriminacije pri zapošljavanju i određivanju ličnih dohodaka zaposlenima kao i omogućavanjem drugih beneficija i uslova za rad.

Pravni okvir

Rodna ravnopravnost zasniva se na međunarodnim aktima i pravnom okviru Republike Srbije kojim se reguliše ostvarivanje rodne ravnopravnosti i eliminisanje diskriminacije.

Međunarodni akti:

1. Povelja Ujedinjenih nacija;
2. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
3. Evropska povelja o ljudskim pravima (1950);
4. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966);
5. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
6. Konvencija o pravima deteta (1989) i protokoli uz konvenciju;
7. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (2006);
8. Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena
9. UN Program akcije u odnosu na malo oružje i praktične mere za razoružanje;
10. Rezolucija SBUN – žene mir i bezbednost 1325, 1820, 1888, 1889, 1906, 2016, 2122;
11. Rezolucija GSUN 65/69 – Žene, razoružanje, neširenje i kontrola oružja;
12. Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995);
13. Program Akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju (1994);
14. Specijalna sesija GSUN: Žene 2000: Rodna ravnopravnost, razvoj i mir za 21 vek (2000) – Milenijumska deklaracija UN
15. Direktiva Saveta Evrope 78/2000 o diskriminaciji;

16. Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja i zanimanja;
17. Ageda 2030 – ciljevi održivog razvoja A/RES/7/1 (2015);
18. Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i prateći protokoli;
19. Povelja EU o osnovnim pravima 2016/c;
20. Bečka deklaracija i program delovanja;

Pravni okvir Republike Srbije;

1. Ustav Republike Srbije;
2. Zakon o rodnoj ravnopravnosti;
3. Zakon o izmenama i dopunama Krivičnog zakonika;
4. Zakon o zabrani diskriminacije;
5. Zakon o sprečavanju nasilja u porodici
6. Zakon o ravnopravnosti polova

Osnovni pojmovi

Rod označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i attribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;

Osetljive društvene grupe su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;

Pol predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;

Jednake mogućnosti podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodni ograničenja i rodne diskriminacije;

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);

Rodna perspektiva odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različiti interesi, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja javni politika, propisa, mera i aktivnosti;

Rodna analiza predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;

Urođnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;

Uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;

Rodno zasnovano nasilje je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;

Nasilje prema ženama označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u privatnom životu;

Nasilje u porodici označava svako delo fizičkog, seksualnog, psihičkog, odnosno ekonomskog nasilja do kojeg dolazi u okviru porodice ili domaćinstva, odnosno između bivših ili sadašnjih supružnika ili partnera, nezavisno od toga da li izvršilac deli ili je delio isto boravište sa žrtvom;

Uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;

Podsticanje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;

Seksualno, odnosno polno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

Seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

Rodno osetljiv jezik jeste jezik kojim se promovise 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;

Organi javne vlasti jesu državni organi, organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i javna preduzeća, ustanove, javne agencije i druge organizacije i lica kojima su zakonom poverena pojedina javna ovlašćenja, kao i pravno lice koje osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;

Poslodavac je domaće ili strano pravno i fizičko lice u javnom i privatnom sektoru, koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, odnosno lice koje u državnom organu,

organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave vrši prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije, autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave;

Udruženje jeste dobrovoljna i nevladina nedobitna organizacija zasnovana na slobodi udruživanja više fizičkih ili pravnih lica, osnovana radi praćenja, ostvarivanja i unapređenja određenog zajedničkog ili opšteg cilja i interesa, koji nisu zabranjeni Ustavom ili zakonom, upisana u registar nadležnog organa, u skladu sa zakonom;

Socijalni partneri su Vlada, nadležni organ autonomne pokrajine, nadležni organ jedinice lokalne samouprave, reprezentativni sindikati, reprezentativna udruženja poslodavaca, poslodavci, izuzev subjekata koji se po drugom osnovu javljaju kao socijalni partneri, proizvođači i prodavci roba i pružaoci usluga, javna preduzeća i javne službe;

Plata predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;

Neplaćeni kućni rad predstavlja poslove za čije obavljanje se ne ostvaruje novčana naknada, a podrazumevaju vođenje domaćinstva, staranje i brigu o deci, o starijim i bolesnim članovima porodice, poslove na poljoprivrednom imanju, kao i druge slične neplaćene poslove;

Rodni stereotipi jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu;

Tela za rodnu ravnopravnost su povremena tela organa autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koja se obrazuju u cilju sprovođenja mera predviđenih ovim zakonom i dokumentima javnih politika radi unapređenja rodne ravnopravnosti.

Termini kojima su u ovom aktu označeni položaji, profesije, zanimanja, titule, funkcije, uloge, kategorije subjekata, prava, obaveze i statusi, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koje se odnose.

Podaci iz evidencija

Podaci o broju zaposlenih i radno angažovanih lica

Vrsta radnog angažovanja	31.12.2025. godine
Zaposleni na neodređeno vreme	54
Zaposleni na određeno vreme	1
Zaposleni na određeno vreme - zamena	0
Lica zaposlena po ugovoru o delu	0
Lica zaposlena na pola radnog vremena	0
Lica zaposleni preko agencija	0
Volonteri	0
Ukupno	55

Podaci o polnoj strukturi zaposlenih i radni angažovanih lica

Vrsta radnog angažovanja	Muškarci	Žene
Zaposleni na neodređeno vreme	41	13
Zaposleni na određeno vreme	0	1
Zaposleni na određeno vreme - zamena	0	0
Lica zaposlena po ugovoru o delu	0	0
Lica zaposlena na pola radnog vremena	0	0
Lica zaposleni preko agencija	0	0
Volonteri	0	0
Ukupno	41	14
Procentualno učešće	74,55%	25,45%

Podaci o starosnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica

Vrsta radnog angažovanja	Muškarci	Žene	Ukupno
Zaposleni na neodređeno vreme	Do 30 godina - 9 31-40 godina - 10 41-50 godina - 13 51-60 godina - 9 61-70 godina - 0	Do 30 godina - 1 31-40 godina - 0 41-50 godina - 8 51-60 godina - 4 61-70 godina - 0	Do 30 godina - 10 31-40 godina - 10 41-50 godina - 21 51-60 godina - 13 61-70 godina - 0
Zaposleni na određeno vreme	Do 30 godina - 0 31-40 godina - 0 41-50 godina - 0 51-60 godina - 0 61-70 godina - 0	Do 30 godina - 1 31-40 godina - 0 41-50 godina - 0 51-60 godina - 0 61-70 godina - 0	Do 30 godina - 1 31-40 godina - 0 41-50 godina - 0 51-60 godina - 0 61-70 godina - 0
Ukupno	Do 30 godina - 9 31-40 godina - 10 41-50 godina - 13 51-60 godina - 9 61-70 godina - 0	Do 30 godina - 2 31-40 godina - 0 41-50 godina - 8 51-60 godina - 4 61-70 godina - 0	Do 30 godina - 11 31-40 godina - 10 41-50 godina - 21 51-60 godina - 13 61-70 godina - 0

Podaci o kvalifikacijama zaposlenih i radno angažovanih lica

Vrsta radnog angažovanja	Muškarci	Žene	Ukupno
Zaposleni na neodređeno vreme	3. stepen - 8 4. stepen - 28 6. stepen - 2 7. stepen - 3	1. stepen - 1 3. stepen - 2 4. stepen - 6 6. stepen - 2 7. stepen - 2	1. stepen - 1 3. stepen - 10 4. stepen - 34 6. stepen - 4 7. stepen - 5
Zaposleni na određeno vreme		4. stepen - 1	4. stepen - 1

Podaci o visini prosečnih plata po vrsti radnog angažovanja

Vrsta radnog angažovanja	Visina prosečne plate
Zaposleni na neodređeno vreme	Neto 93.831,78 rsd Bruto 129.799,55 rsd
Zaposleni na određeno vreme	Neto 82.522,08 rsd Bruto 113.665,87 rsd
Ukupno	

Društvo je u toku 2025. godine u radni odnos primilo 6 novozaposlenih.

Opis stanja

Na osnovu evidencija, odnosno brožanih podataka, iz prethodne glave možemo konstatovati da u strukturi zaposlenih postoji neuravnotežena zastupljenost polova tj. rodni jaz i to u korist muškaraca. Imajući u vidu pretežnost delatnost Društva i potrebu za niže kvalifikovanom strukturom za fizičke poslove na konkurse za zapošljavanje su se uglavnom javljali muškarci. Ukoliko pogledamo više kvalifikacione strukture vidimo da je odnos između broja žena i muškaraca uravnotežen. Na rukovodećoj poziciji nalazi se osoba ženskog pola. Društvo će nastojati da u narednom periodu privuče da se na konkurs javljaju oba pola, a biće izabrani najbolji bez obzira na pol, starost ili bilo koju drugu osobenost.

Što se tiče starosne strukture zaposlenih, među oba pola imamo zadovoljavajuću strukturu.

Kvalifikaciona struktura je prilagođena pretežnoj delatnosti Društva.

Zaposleni imaju ugovorenu bruto zaradu po osnovu sistematizacije radnih mesta na kojima su angažovani.

Zarada je definisana na osnovu težine radnog mesta i zakonom propisanog minulog rada, bez obzira na kvalifikacije, pol, starost. Kao dokaz je da među menadžerima (rukovodiocima) postoje dve žene, a u proizvodnji je zaposlena jedna. Poštuje se raznovrsnost interesovanja i obrazovanja kadrova u svim sektorima preduzeća, kao i stalno ulaganje u obrazovanje istih, bilo da je u pitanju sektor proizvodnje, logistike, komercijale ili finansija.

Razlog zašto je 1 lice zaposleno na određeno vreme: jer je na probnom radu od 23.07.2025. godine. Praksa je da nakon isteka probnog rada, bude primljeno na neodređeno.

Ciljevi plana

Opšti cilj ovog Plana jeste ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u okviru društva. Planom se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa. Pored ovoga na konkursima će se uzimati isključivo kvalifikacije, obrazovanje i druge neophodne predispozicije za dato radno mesto, ali ujedno neće se vršiti diskriminacija po bilo kom osnovu. Ukoliko zaposleni zadovoljava uslove konkursa i smatra se da je najbolji za to radno mesto biće izabran.

Posebni ciljevi su:

1. Razvijanje kulture rodne ravnopravnosti u Društvu uz postojanje međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih bez obzira na bilo koje njihovo lično svojstvo, kao što su pol, rod, rodni identitet, godine starosti, izgled, invaliditet, imovno stanje, seksualna orijentacija, itd.
2. Postizanje jednakih mogućnosti profesionalnog razvoja svih zaposlenih
3. Upotreba rodno osetljivog jezika u dokumentima i zvaničnim prezentacijama Društva
4. Promovisanje jednakih mogućnosti i jednake zastupljenosti polova na rukovodećim radnim mestima
5. Obrazovanje svesti zaposlenih na teme rodne ravnopravnosti, principa jednakih mogućnosti, mirnog rešavanja sporova, zabrane diskriminacije na osnovu pola.

Način, kontrola i rokovi sprovođenja mera za ostvarivanje ciljeva

U cilju ostvarivanja mera neophodna je saradnja između rukovodilaca i zaposlenih. Društvo je angažovalo lice koje je zaduženo za rodnu ravnopravnost i ima sledeće zadatke:

1. Prati sprovođenje politika i mera za ostvarenje i unapređenje rodne ravnopravnosti
2. Prati stanje polne i starosne strukture
3. Sastavlja i dostavlja neophodne izveštaje kako rukovodstvu tako i ministarstvu zaduženom za sprovođenje Zakona o rodnoj ravnopravnosti

Kontrolu primene mera vrši direktor i lice koje je zaduženo za rodnu ravnopravnost.

Predviđene mere se sprovode kontinuirano u toku kalendarske godine. Na kraju godine se sagledavaju rezultati i donosi novi plan.

Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Društvo će voditi evidencije o sledećim podacima razvrstanim po polu:

1. Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica
2. Broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj strukturi
3. Kvalifikacijama koje poseduju zaposlena lica, razvrstano po polu
4. Platom i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica razvrstanih po polu i kvalifikacionoj strukturi
5. Razlozima zašto su na pojedina radna mesta, ako ih ima, zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola
6. Broju i procentu kandidata i prijavljenih na konkurse za popunjavanje radnih mesta
7. Broj primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje za posledicu ima diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.
8. Načinu postupanja Društva na osnovu tih prijava
9. Broju i procentu zaposlenih koji su uključeni u programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja ako ih ima.

Podaci koji se evidentiraju iskazuju se u apsolutnim brojevima ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o ličnosti.

Podaci o licima odgovornim za sprovođenje mera iz plana upravljanja rizicima

Odgovorna lica u sprovođenju mera iz Plana upravljanja rizicima

Redni broj	Ime i prezime	Funkcija	Telefon	Mejl adresa
1	Miloš Litera	Komercijalista	063 268 139	milos@astaco.rs

Početak primene plana

Plan počinje da se primenjuje počev od dana donošenja i objavljivanja na internet stranici Društva.

ASTACO DOO BEOGRAD-ZEMUN



Ana Bojanić, direktor