

## Plan AD Čokolend za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

### 1. Uvod

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti u svim sferama svoje delatnosti, AD Čokolend donosi Plan ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan), saglasno članu 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Sluzbeni glasnik RS“, broj 52/21).

Svi termini koji su upotrebljeni 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. Pravni okvir

Imajući u vidu da je rodna ravnopravnost značajan segment navedenih principa, kao i pravni okvir, u svom radu, AD Čokolend se pozicionirao u skladu sa pravnim okvirom u ovoj oblasti, a koji je sadržan u sledecim propisima:

- **Ustav Republike Srbije** („Sluzbeni glasnik RS“, broj 98/06), najvisi pravni akt, u članu 21. stav 3. zabranjuje svaku diskriminaciju, neposrednu ili posrednu, po bilo kom osnovu, a kao jedan od istaknutih osnova upravo je zabrana diskriminacije na osnovu pola. Ustav takode garantuje pravo na jednaku zakonsku (član 21. stav 2.) i sudsku zaštitu (član 36.), pravnu zaštitu svih osnovnih ljudskih prava svim građanima i građankama bez diskriminacije, uključujući i obraćanje međunarodnim institucijama u cilju zastite zajemčenih prava (član 22. stav 2.), garantuje i pravo na rehabilitaciju i naknadu materijalne ili nematerijalne stete prouzrokovane nezakonitim ili nepravilnim radom državnih ili drugih organa (član 35.), nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta (član 25. stav 1), zabranjuje ropstvo i položaj sličan ropstvu, kao i svaki oblik trgovine ljudima (član 26. st. 1. i 2), jamči zaštitu dece od psihičkog, fizičkog, ekonomskog i svakog drugog iskoriscavanja ili zloupotrebljavanja (član 64. stav 3.), jamči posebnu zastitu porodice, majki, samohranih roditelja oba pola i dece (član 66.), nalaze obezbeđivanje ravnopravnosti i zastupljenosti polova u Narodnoj skupštini, u skladu sa zakonom (član 100. stav 2). Ustav Republike Srbije obezbeđuje građanima i građankama ekonomska prava kojima je zagantovano pravo na zapošljavanje, pravo na rad i pravo na slobodan izbor profesije ženama i muškarcima pod jednakim uslovima.

- **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** („Sluzbeni glasnik RS“, broj 52/21);

- **Zakon o zabrani diskriminacije** („Sluzbeni glasnik RS“, br. 22/09, 52/21);

- **Zakon o Zaštitniku građana** („Sluzbeni glasnik RS“, broj 105/21);

- **Zakon o radu** („Sluzbeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, odluka US, 113/17 i 95/18 - autentično tumačenje);

- **Zakon o državnim službenicima** („Sluzbeni glasnik RS“, br. 79/05, 81/05 - ispravka, 83/05 - ispravka, 64/07, 67/07 - ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20);

- Zakon o mirnom resavanju radnih sporova („Službeni glasnik RS”, br. 125/04, 104/09, 50/18);
- **Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti** („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 30/10 - dr. zakon, 88/10, 38/15, 113/17 - dr.zakon,113/17, 49/21);
- **Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 103/21);
- **Strategija za sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja prema ženama i nasilja u porodici za period od 2021. do 2025. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 47/21);
- **Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2022. do 2030. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 12/22).

### 3. Znacenje pojedinih izraza

Pojedini termini korišćeni u ovom Planu i aktima donetim na osnovu Plana imaju sledeće značenje:

- 1) *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;
- 2) *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;
- 3) *pol* predstavlja biolosku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;
- 4) *jednake mogućnosti* podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učesće 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;
- 5) *diskriminacija* lica po osnovu dva ili više licnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih licnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);
- 6) *rodna perspektiva* odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različiti interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javni politika, propisa, mera i aktivnosti;
- 7) *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;



8) **urodnjavanje** predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;

9) **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;

10) **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;

11) **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;

12) **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, zastrasujuće, ponizavajuće i uvredljivo okruženje;

13) **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;

14) **seksualno, odnosno po/no 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, zastrasujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

15) **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;

16) **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 misljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;

17) **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;

18) *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.

### **3.1. Pojam rodne ravnopravnosti**

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učesće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, koriscenje licnih znanja i sposobnosti za licni razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvazavanje bioloskih, društvenih i kulturoloski formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donosenja javnih i drugih politika i odlucivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

### **3.2. Diskriminacija po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda**

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propustanje (iskljucivanje, ogranicavanje 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: politickoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrosaca (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodicnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglasavanja 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 slicnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propustanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni 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 staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poredenju sa drugim licima u istoj ili slicnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nuzna.

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

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje



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, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponasanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili vise licnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih licnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na 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 ureduju 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 otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se ureduje zabrana diskriminacije.

#### 4. Podaci iz evidencija:

*Priloženo u dokumentu odvošeno A 1316/24  
od. 03.01.2024*

## 5. stanja

Na osnovu predstavljenih brojčanih podataka u delu 4, možemo konstatovati da u strukturi zaposlenih u AD Čokolendu postoji rodni jaz, i to u korist žena. Takav trend je zastupljen kako među zaposlenima na upravljačkim poslovima, tako i među zaposlenima na izvršilačkim poslovima, bilo na određeno ili na neodređeno radno vreme.

Vazno je napomenuti da su lica zaposlena u AD Čokolendu primljena u radni odnos po osnovu konkursa koji su sprovedeni u saradnji sa Službom za upravljanje kadrovima. Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova predviđenih kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije, koje se proveravaju za svakog kandidata pojedinačno, nezavisno od pola, i koje su posebno predviđene za konkretno radno mesto i zvanje. U tom smislu ne možemo govoriti o postojanju bilo kog oblika diskriminacije u strukturi zaposlenih, jer AD Čokolend nema uticaja na broj i polnu strukturu lica koja će se javiti na konkurs za zaposlenje. Isto se odnosi i na lica na rukovodećim radnim mestima, sefove organizacione jedinice i rukovodioce (rukovodioce radne grupe).

U pogledu starosne strukture zaposlenih, među oba pola su zastupljena lica srednje životne dobi. Step en obrazovanja u rangu SSS je dominantan takode među oba pola zaposlenih.

Na osnovu podataka o ukupnim mesečnim prihodima zaposlenih u AD Čokolendu, nije primećen rodni jaz. Sto se tice lica na upravljačkim pozicijama, zarade su određene koeficijentima, a razlika u korist žena proističe iz broja žena na rukovodećim pozicijama..

## 6. Ciljevi

### 6.1. Opsti cilj

Opsti cilj donosenja Plana: **Ostvarivanje i unapredjenje rodne ravnopravnosti u okviru delokruga rada AD Čokolend a.**

Planom se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapredjenje rodne ravnopravnosti u skladu sa nacelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učesće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u oblasti rada, zapošljavanja, profesionalnog razvoja, i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

### 6.2. Posebni ciljevi

#### *1. Razvijanje kulture rodne ravnopravnosti i poštovanja različitosti u AD Čokolend u*

Uspostavljanje inkluzivne sredine u AD Čokolend u u kojoj postoji međusobno uvažavanje i postovanje zaposlenih bez obzira na bilo koje njihovo licno svojstvo, kao sto su pol, rod, rodni identitet, godine starosti, izgled, invaliditet, imovno stanje, seksualna orijentacija i sl.

Podizanje svesti svih zaposlenih o znacaju rodne ravnopravnosti, njenom uspostavljanju i unapredjenju.

## **2. Uvođenje rodne perspektive u poslovne politike AD Čokolend a**

Uvođenje rodne perspektive u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja poslovnih politika i mera, srednjeročnog planiranja, izrade godišnjih planova rada, donošenja internih pravnih akata.

Uravnotežena zastupljenost polova kroz mogućnost jednakog pristupa zaposlenim ženama i muškarcima pozicijama odlučivanja i upravljanja, kroz ispunjenje potrebnih kompetencija za konkretne pozicije.

Upotreba rodno osetljivog jezika na Internet prezentaciji AD Čokolenda kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, u potpisu na kraju službenog e-maila, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugima, uz imena učesnika i sl.

## **3. Postizanje jednakih mogućnosti profesionalnog razvoja svih zaposlenih**

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti u profesionalnom razvoju svih zaposlenih i stvaranju jednakih mogućnosti za napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje svih zaposlenih za ravnopravno učesće u svim sferama delovanja i rada AD Čokolend a.

## **4. Rodno odgovorno budžetiranje**

Primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata.

## **7. Posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti**

### **7.1. Vrste posebnih mera**

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, AD Čokolend , određuje sledeće posebne mere:

Upotreba rodno osetljivog jezika na Internet prezentaciji AD Čokolend a kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugima, poslovnim partnerima, usled održavanja skupova, skupština, konferencija i sastanaka uz imena učesnika i sl;

Rodno budžetiranje u procesu planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata na nivou AD Čokolend a. Podsticati zaposlene da pohađaju program obuke u oblasti rodno budžetiranja u organizaciji. Teziti ka tome da ujednačen broj , žena i muškaraca, iz svakog od sektora pri AD Čokolend u pohada ovu obuku;

Promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i jednake zastupljenosti polova u organima upravljanja;

Kontinuirano stručno usavršavanje zaposlenih o temama rodne ravnopravnosti, principa jednakih mogućnosti, mirnog rešavanja sporova, zabrane diskriminacije na osnovu pola, roda, seksualne orijentacije, rodno identiteta, starosti, izgleda i sl. Podsticati zaposlene da



pohađaju određene programe obuka u organizaciji AD Čokolend koji se odnose na teme rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije.

### **7.2. Način sprovođenja posebnih mera**

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti neophodna je saradnja svih zaposlenih u AD Čokolendu.

U AD Čokolendu je imenovano lice zaduzeno za rodnu ravnopravnost koje ima zadatak da: prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica i sastavlja izvestaje o utvrdenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti; dostavlja izvestaje direktoru, koje nakon donosenja, dostavlja Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog (u daljem tekstu: Ministarstvo); saraduje sa Ministarstvom i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; obavlja i druge poslove u skladu sa aktom o određivanju lica zaduzenog za rodnu ravnopravnost.

### **7.3. Kontrola sprovođenja posebnih mera**

Kontrolu primene posebnih mera vrsi direktor/zamenik direktora AD Čokolend a, kao i lice zaduzeno za rodnu ravnopravnost.

### **7.4. Rokovi za sprovođenje posebnih mera i izvestavanje**

Predviđene posebne mere se sprovode kontinuirano u toku kalendarske godine i ostavreni rezultati se predstavljaju u izvestaju koji se dostavlja Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu. Ministarstvo blize propisuje sadržinu izvestaja.

## **8. Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti**

AD Čokolend će voditi evidencije o sledećim podacima razvrstanim po polu:

- 1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;
- 2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;
- 3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
- 4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na upravljačkim i izvršilačkim radnim mestima i na razvrstanih po polu;
- 5) platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za upravljačka.



- 6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpustena, kao i razloge za to;
- 7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;
- 8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola;
- 9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje upravljačkih ili izvršilackih radnih mesta, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angazovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
- 10) broju primljenih prijavi zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;
- 11) načinu postupanja AD Čokolend a po podnetim prijavama;
- 12) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou.

Podaci koji se evidentiraju iskazuju se brojačano ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o licnosti.

Podaci se evidentiraju na posebnom obrascu koji propisuje Ministarstvo, i u njega se unosi svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kadaje promena nastala.

### 9. Pocetak primene Plana

Plan pocinje da se primenjuje počev od dana donosenja i objavljivanja na Internet prezentaciji AD Čokolend a.

U Paraćinu: 03.01.2023



Generalna direktorka Jovanović Violeta