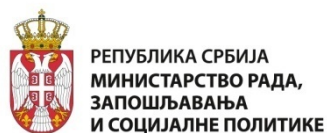


# LISTA KONKRETNIH PREPORUKA



Управа за родну  
РАВНОПРАВНОСТ



Jednake Mogucnosti  
Equal Opportunities



# Preporuke državnim organima

- U Zakon o ravnopravnosti polova ugraditi odredbu koja reguliše pitanje procenta žena u upravnim odborima firmi i njihove obavezne zastupljenosti do 2020;
- Pridržavati se standarda dostignutog u većini EU zemalja da min. 30% žena bude na visokim rukovodećim pozicijama, upravnim i nadzornim odborima;
- Obezbediti da javna preduzeća podležu Zakonu o rodnoj ravnopravnosti i dobiju obavezu da zaposle određeni procenat žena u upravnim odborima. Uz to, da javna preduzeća dobiju obavezu da donesu plan o primeni rodne ravnopravnosti i da izveštavaju o promenama koje su se desile na tom planu, kao i da obaveštavaju Upravu za rodnu ravnopravnost o procentu žena koje se nalaze u upravnim odborima javnih preduzeća;
- Izgraditi strategiju podsticanja žena za stručno usavršavanje i pozicioniranje na mestima odlučivanja;
- Promovisati u medijima kompanije koje primenjuju stimulatивne mere za postizanje balansa poslovnog i porodičnog života kao i rodne ravnopravnosti u svim sferama;
- Sankcionisati svaki oblik rodno zasnovanog uznemiravanja;
- Upoznati sve zaposlene sa merama koje podrazumevaju nultu toleranciju prema mobingu;
- Razviti online kurs: „šta je mobing” kroz ilustrativne primere;
- Obezbediti mehanizme za bolju saradnja preduzeća sa Ministarstvom rada, zapošljavanja i socijalne politike i URR, istraživačima i svima koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti.



# Preporuke kompanijama

- Definisati poseban akt na nivou kompanije, kojim se dobrovoljno obavezuju na kvotu za postavljanje žena na visoke upravljачe pozicije (top menadžement);
- Pridržavati se standarda dostignutog u većini EU zemalja da min. 30% žena bude u top menadžementu;
- Promovisati u medijima žene na pozicijama odlučivanja kroz poslovne uspehe i postignuti balans u poslovnom i porodičnom životu;
- Sugerisati svim velikim kompanijama da periodično (jednom u pet godina), sprovedu istraživanje o stanju rodne ravnopravnosti unutar kompanije, viđeno iz ugla zaposlenih. Te analize će biti pokazatelji napretka u oblasti rodne ravnopravnosti u kompaniji;
- Uvoditi u kompanije, kada god je to moguće, razvoj različitih oblika fleksibilnog radnog vremena, posebno za žene koje imaju decu školskog uzrasta;
- Obezbediti prostor i osoblje koje će brinuti o deci predškolskog uzrasta zaposlenih žena, posebno u velikim javnim preduzećima;
- Obezbediti bolju saradnja preduzeća sa Ministarstvom rada, zapošljavanja i socijalne politike i URR, istraživačima i svima koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti.

