

<DATUM>

LOGO kompanije

# RODNA RAVNOPRAVNOST U UPRAVLJAČKIM STRUKTURAMA I TIJELIMA KOMPANIJE

(podnaslov dokumenta)

## RODNA RAVNOPRAVNOST U UPRAVLJAČKIM STRUKTURAMA I TIJELIMA KOMPANIJE

Liderski potencijal i značaj aktivnog učešća žena u upravljačkim strukturama i tijelima prepoznaje sve veći broj kompanija u Crnoj Gori.

Pokrenutim inicijativama, a posebno usvojenim politikama i mjerama, takve kompanije podstiču i promovišu dobru poslovnu praksu, pomažu u razbijanju postojećih stereotipa, ali i ostvaruju zavidne poslovne rezultate koji ih izdvajaju od konkurencije i obezbjeđuju bolju tržišnu pozicioniranost. Od strane javnosti, ove kompanije su prepoznate kao *poželjan poslodavac*.

---

### PORUKA

*Ulaganje u rodnu raznolikost i jednakost prilika za žene i muškarce u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja je isplativo za biznis.*

---

### CILJ

Primjenom načela jednakih mogućnosti i tretmana žena i muškaraca, kao i poslovne prakse koja počiva na rodnoj ravnopravnosti, društvenoj odgovornosti i inkluzivnoj korporativnoj kulturi, ostvariti veće učešće žena u upravljačkim strukturama i tijelima kompanije.

---

### IZJAVA

<Naziv kompanije> je u potpunosti posvećena sprovođenju politika i načela rodne ravnopravnosti, što znači da njeni zaposleni (na svim nivoima i u svim strukturama organizacije) imaju i uživaju identične nagrade, resurse i mogućnosti - bez obzira na polnu pripadnost.

Sprovođenje principa rodne ravnopravnosti ima za cilj postizanje jednakih ishoda za žene i muškarce, a ne nužno ishoda koji su potpuno isti za sve. Da bi se to postiglo, kompanija obezbjeđuje:

- Uklanjanje prepreka punoj i ravnopravnoj ulozi žena i muškaraca u radnoj snazi
- Pristup svim zanimanjima, sektorima i pozicijama, uključujući menadžerske i liderske
- Radna mjesta koja karakteriše jednaka zarada
- Eliminisanje diskriminacije na osnovu pola, posebno u vezi sa porodičnim dužostima.

Sadržaj ovog dokumenta proizvodi određena prava i obaveze za sve zaposlene (na svim nivoima i u svim strukturama organizacije), što podrazumijeva da se ista poštuju i primjenjuju podjednako od strane svih – bez obzira na radni status i pozicioniranost.

### OPSEG DJELOVANJA

<Naziv kompanije> ima za cilj da kroz svoje politike zapošljavanja i praksu održi posvećenost rodnoj ravnopravnosti, društvenoj odgovornosti i inkluzivnoj korporativnoj kulturi. Ključne oblasti su zapošljavanje, obuka i razvoj karijere. Kompanija nastoji da regrutuje visokokvalitetan kadar (žene i muškarce); razvija zaposlene u svim područjima; zadrži najbolje osoblje i pomaže rast i razvoj potencijalnih lidera i liderki.

Slobodne pozicije se oglašavaju interno kako bi se podstakla unutrašnja promocija i obezbijedio transparentan proces zapošljavanja. Kada ne postoji odgovarajući interni kandidat/kinja, uloge se oglašavaju spolja kako bi se privukla što šira baza kvalifikovanih talenata – žena i muškarca.

Da bi se osigurao izbor najboljih kandidata/kandidatkinja (na osnovu njihove stručnosti i zasluga), program razvoja lidera/ki kompanije uključuje i obuku u procesu regrutovanja.

#### Obuka i razvoj karijere

Kompanija aktivno podržava profesionalni razvoj svojih zaposlenih (žena i muškarca). Programi treninga/obuke predstavljaju ključni dio ovog procesa. Ovi programi pokušavaju da zadovolje trenutno i buduće poslovanje Kompanije. Treninzi/obuke su dostupni na svim nivoima, uglavnom osoblju i pokrivaju širok opseg vještina.

Postoje četiri ključna programa:

1. program namijenjen zaposlenim ženama i muškarcima koji se spremaju da postanu menadžeri/ke
2. program namijenjen zaposlenim ženama koje se spremaju da postanu menadžerke i liderke
3. program dizajniran za postojeće menadžere/ke i lidere/ke
3. program koji je osmišljen da podrži iskusnije menadžerke i liderke.

Proces upravljanja razvojem za više uloge (program razvoja karijere) vrši se svake godine, a dizajniran je tako da pripremi nadarene osobe (žene i muškarce) da preuzmu veće uloge kada se za to javi potreba ili slobodno mjesto.

Svi zaposleni prolaze obuku za jednake mogućnosti zapošljavanja i rada, kako bi bili svjesni svojih obaveza, te kako bi se osiguralo da njihove radnje i ponašanja nisu diskriminirajuća i uznemirujuća za druge zaposlene.

#### Aktivnosti

U cilju ispunjenja postavljenog cilja, Kompanija će:

- pregledati sadržaj ranije usvojenih odluka, važećih dokumenata i kriterijuma koji se odnose na zapošljavanje, prelazak na više rukovodeće pozicije, kao i imenovanje u savjetodavna tijela i organe odlučivanja. Analizom će provjeriti da li su postavljeni kriterijumi relevantni, te da li se njima žene diskriminiraju - po bilo kom osnovu
- kreirati programe razvoja karijere za zaposlene žene (bez obzira na starosnu dob). U programe će uključiti: planiranje karijere, mentorstvo, treninge/obuke, prekvalifikaciju, monitoring razvoja karijere
- po potrebi, izvršiti prilagođavanje postojećih programa zapošljavanja i razvoja karijere kako bi svim ženama (a posebno mladim) obezbijedili jednake mogućnosti i jednak pristup treninzima/obukama za menadžere/ke i lidere/ke.
- razviti komunikacionu strategiju namijenjenu informisanju i edukaciji zaposlenih (na svim nivoima i u svim strukturama organizacije) o politici organizacije koja podstiče i ohrabruje veće učešće žena u menadžerskim strukturama
- pročitati postojeće alate i, ukoliko je potrebno, kreirati nove, adekvatne mehanizme za praćenje kretanja žena na hijerarhijskoj ljestvici kompanije. Iste će se koristiti za mjerenje nastalih promjena (pristup žena različitim nivoima i strukturama donošenja odluka) i njihove dinamike
- redovno prikupljati i distribuirati kvantitativne i kvalitativne podatke o učešću rukovodilaca - žena i muškarca – u procesu donošenju odluka. Podaci mogu sadržati i analizu efekata donijetih odluka.

### Fleksibilnost

Kompanija prepoznaje da zaposleni imaju odgovornosti van posla. Shodno tome, kada je i gdje je to moguće, kompanija obezbijeduje fleksibilne radne aranžmane u cilju podrške njihovim potrebama.

### SPECIFIČNI CILJEVI

Kompanija prepoznaje važnost postavljanja mjerljivih ciljeva za postizanje rodne ravnopravnosti u svojim upravljačkim strukturama i tijelima.

Ciljevi će biti pregledani i ažurirani na godišnjem nivou. Specifični ciljevi i ciljevi planirani za svaku godinu, dokumentuju se zasebno, a razmatra ih i potvrđuje <Naziv odbora>.

### MONITORING, EVALUACIJA I IZVEŠTAVANJE

Ispunjenost odredbi ovog dokumenta biće razmatrana od strane <Naziv odbora>, na godišnjem nivou. To će obuhvatiti pregled ispunjenosti ciljeva i dinamiku postignutog napretka.

Menadžment će redovno pratiti sastav i strukturu zaposlenih – na svim nivoima, kako bi potvrdio da postoji pravičnost u politikama i praksama zapošljavanja i razvoja karijere. Kompanija će redovno izveštavati o rodnoj raznolikosti u upravljačkim strukturama i tijelima.

---

## ODOBRILI

Funkcija	Ime i prezime	Datum

**NAPOMENA:** Ovaj dokument je kreiran u okviru projekta UPCG "Žene u menadžmentu u Crnoj Gori: Podrška liderstvu i profesionalnom razvoju žena u Crnoj Gori", realizovanog uz podršku Međunarodne organizacije rada (ILO). Projekat UPCG je dio regionalnog projekta „Promocija inkluzivnih rješenja na tržištu rada na Zapadnom Balkanu“ koji zajednički sprovode ILO i UNDP, a finansira Austrijska razvojna agencija (ADA) operativna jedinica Austrijske razvojne saradnje.