

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

BUSINESS START-UP CENTAR BAR (BSC BAR)

2026-2028

1. UVOD

Business Start-up Centar Bar (BSC Bar) posvećen je promovisanju rodne ravnopravnosti kao temeljnog principa demokratskog društva i održivog razvoja. Ovim Planom rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan), BSC Bar uspostavlja formalni i javni okvir za unapređenje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima rada i djelovanja. Ovaj Plan je javni dokument, biće objavljen na zvaničnoj web stranici BSC Bar i potpisan od strane direktora/ice institucije.

2. NAMJENSKI RESURSI

BSC Bar se obavezuje da obezbijedi adekvatne ljudske i organizacione resurse za sprovođenje ovog Plana:

- Imenovanje osobe zadužene za rodnu ravnopravnost (Gender Equality Officer).
- Uključivanje rodne perspektive u strateška dokumenta i projekte.
- Obezbjediavanje stručne podrške iz oblasti rodne ravnopravnosti, po potrebi putem eksternih eksperata.
- Planiranje budžetskih sredstava za aktivnosti predviđene ovim Planom.

3. PRIKUPLJANJE PODATAKA I PRAĆENJE

BSC Bar će:

- Prikupljati i analizirati podatke razvrstane po polu (sex/gender disaggregated data) o zaposlenima, upravljačkim strukturama, korisnicima programa i učesnicima projektnih aktivnosti.
- Razviti interne indikatore za praćenje napretka.
- Pripremati godišnji izvještaj o sprovođenju Plana rodne ravnopravnosti.
- Koristiti prikupljene podatke za unapređenje politika i procedura.

4. OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI

BSC Bar će organizovati:

- Periodične obuke o rodnoj ravnopravnosti za zaposlene i rukovodioce.
- Treninge o nesvjesnim rodnim predrasudama (unconscious bias).
- Informativne sesije o prevenciji rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja.
- Promotivne aktivnosti koje jačaju organizacionu kulturu zasnovanu na jednakosti.

5. PRIORITETNE OBLASTI I MJERE

5.1. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i organizaciona kultura

Mjere:

- Fleksibilni radni aranžmani gdje je to moguće.
- Podrška zaposlenima sa porodičnim obavezama.
- Promovisanje kulture međusobnog poštovanja i nulte tolerancije na diskriminaciju.

Cilj:

- Održavanje inkluzivnog i podržavajućeg radnog okruženja.

5.2. Rodna ravnoteža u rukovođenju i odlučivanju

Mjere:

- Podsticanje uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u upravljačkim strukturama.
- Transparentne procedure imenovanja i izbora.

Cilj:

- Postizanje rodno uravnotežene zastupljenosti u tijelima odlučivanja (minimalno 40% manje zastupljenog pola gdje je primjenjivo).

5.3. Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju

Mjere:

- Rodno neutralni oglasi za posao.
- Transparentni kriterijumi selekcije i evaluacije.
- Jednake mogućnosti za profesionalni razvoj i napredovanje.

Cilj:

- Eliminacija potencijalne diskriminacije u svim fazama zapošljavanja.

5.4. Integracija rodne dimenzije u sadržaj projekata, istraživanja i edukacija

Mjere:

- Uključivanje rodne perspektive u projektne prijedloge i programe podrške preduzetništvu.
- Podsticanje ženskog preduzetništva kroz ciljane aktivnosti.
- Praćenje učešća žena i muškaraca u programima BSC Bar.

Cilj:

- Osigurati da programi i aktivnosti doprinose smanjenju rodnih nejednakosti.

5.5. Mjere protiv rodno zasnovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja

Mjere:

- Usvajanje interne politike protiv uznemiravanja.
- Uspostavljanje povjerljivog mehanizma za prijavu.
- Jasne procedure postupanja po prijavama.
- Edukacija zaposlenih o prepoznavanju i prevenciji nasilja.

Cilj:

- Nulta tolerancija na sve oblike rodno zasnovanog nasilja.

6. PRAĆENJE I REVIZIJA

Plan će se evaluirati na godišnjem nivou. Po potrebi će biti revidiran u skladu sa rezultatima monitoringa i institucionalnim potrebama.

7. STUPANJE NA SNAGU

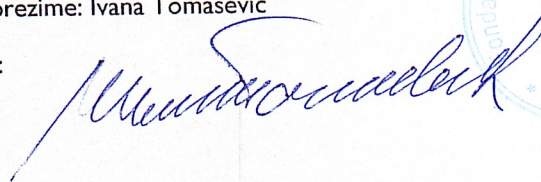
Ovaj Plan stupa na snagu danom potpisivanja i objavljivanja na web stranici BSC Bar.

Mjesto i datum: Bar, 01.01.2026

Direktor/ica BSC Bar:

Ime i prezime: Ivana Tomasevic

Potpis:



GENDER EQUALITY PLAN

Business Start-up Centre Bar (BSC Bar)

Validity Period: 2026–2028

1. INTRODUCTION

Business Start-up Centre Bar (BSC Bar) is committed to promoting gender equality as a fundamental principle of democratic society and sustainable development. This Gender Equality Plan (GEP) establishes a formal and public framework for ensuring equal opportunities for women and men across all areas of operation.

This document is a public document, published on the official website of BSC Bar and signed by the Director.

2. DEDICATED RESOURCES

BSC Bar commits to:

- Appointing a Gender Equality Officer.
- Integrating gender equality into strategic and project documents.
- Ensuring access to gender expertise when needed.
- Allocating budgetary resources for implementation of the GEP.

3. DATA COLLECTION AND MONITORING

BSC Bar will:

- Collect and analyse sex-disaggregated data on staff, management bodies, beneficiaries, and project participants.
- Develop internal indicators to monitor progress.
- Prepare an annual Gender Equality Report.
- Use monitoring results to improve institutional policies.

4. TRAINING AND AWARENESS RAISING

BSC Bar will organise:

- Regular gender equality training for staff and decision-makers.
 - Training on unconscious gender bias.
 - Awareness sessions on prevention of gender-based violence and harassment.
 - Internal awareness campaigns promoting inclusive organisational culture.
-

5. PRIORITY AREAS AND MEASURES

5.1. Work-life balance and organisational culture

Measures:

- Flexible working arrangements where possible.
- Support to employees with family responsibilities.
- Promotion of respectful and inclusive workplace culture.

Target:

- Maintain an inclusive working environment with equal treatment of all staff.
-

5.2. Gender balance in leadership and decision-making

Measures:

- Promote balanced gender representation in decision-making bodies.
- Ensure transparent nomination and appointment procedures.

Target:

- Aim for at least 40% representation of the underrepresented gender where applicable.
-

5.3. Gender equality in recruitment and career progression

Measures:

- Gender-neutral job advertisements.
- Transparent recruitment and evaluation criteria.
- Equal access to training and career development.

Target:

- Eliminate potential gender discrimination in recruitment and promotion.
-

5.4. Integration of the gender dimension into research, projects and training content

Measures:

- Integrate gender perspective in project proposals and entrepreneurship support programmes.
- Encourage women's entrepreneurship.
- Monitor participation rates by gender.

Target:

- Ensure activities contribute to reducing gender inequalities.
-

5.5. Measures against gender-based violence and sexual harassment

Measures:

- Adoption of internal anti-harassment policy.
- Establishment of confidential reporting mechanisms.
- Clear procedures for handling complaints.
- Staff training on prevention and response.

Target:

- Zero tolerance for gender-based violence and harassment.
-

6. MONITORING AND REVIEW

The GEP will be evaluated annually and revised if necessary.

7. ENTRY INTO FORCE

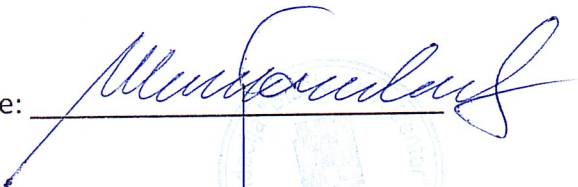
This Plan enters into force upon signature and publication on the BSC Bar website.

Place and Date: Bar, 01.01.2026

Director of BSC Bar:

IVANA TOMASEVIC

Signature:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ivana Tomasevic', is written over a horizontal line.

Stamp:

