

Србија Карго“ а.д.
Број: 4/2023-1432-363
Дана: 13.01.2023. године
Београд

На основу члана 24. Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд („Службени гласник РС“, број 60/15 и Службени гласник „Железнице Србије“, број 14/17) и члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), Одбор директора „Србија Карго“ а.д. је, на седници одржаној 13.01.2023. године донео


ОДЛУКУ

1. Доноси се План остваривања и унапређења родне равноправности у „Србија Карго“, а.д..
2. План из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Одлука ступа на снагу даном доношења.
4. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.



ОДБОР ДИРЕКТОРА


Душан Гарибовић


Мира Вукмировић


Наташа Млинар Лежаја



Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“ , Београд
„СРБИЈА КАРГО“ а.д.

АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ “СРБИЈА КАРГО”
Београд, Немањина 6

П Л А Н **ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ** **РАВНОПРАВНОСТИ У „СРБИЈА КАРГО“ а.д.**

Београд
2023. година

1. Уводне напомене

Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд (у даљем тексту: Друштво) основано је Одлуком о оснивању Акционарског друштва за железнички превоз робе („Службени гласник РС“, број 60/15) и уписано у Регистар привредних субјеката који води Агенција за привредне регистре, под бројем БД 69685/2015 од 10. 08. 2015. године.

Даном почетка рада, Друштво је преузело права, обавезе, опрему, постројења и друга средства за рад, документацију, предмете, као и друге ствари, које су у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у функцији обављања делатности за коју је основано Друштво, чији је попис и опис садржан у Деобном билансу који је саставни део Плана статусне промене „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд издвајања уз оснивање нових акционарских друштава, као и запослене у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, који радни однос у Друштву настављају под истим условима под којима је тај радни однос постојао у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, пре статусне промене издвајања уз оснивање.

Оснивач Друштва је Република Србија, као једини акционар Друштва, у чије име оснивачка права остварује Влада, Београд, Немањина 11, матични број 07020171.

Друштво послује под пуним пословним именом Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд.

Скраћено пословно име Друштва је: „Србија Карго“ а.д.

Седиште Друштва је у Београду.

Адреса седишта Друштва је: Немањина 6, Београд.

Матични број: 21127116

ПИБ: 109108446

Претежна делатност: 49.20 – железнички превоз терета

Е-mail: kabinet@srbcargo.rs

У складу са чланом 66. Закона о железници („Службени гласник РС“, бр. 45/13 и 91/15), Дирекција за железнице, Немањина 6, Београд, издала је Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“ Београд лиценцу за превоз робе у железничком саобраћају Решењем број 340-533/5-2015 дана 10.12.2015. године.

У складу са чланом 46. Закона о безбедности и интероперабилности железнице („Службени гласник РС“, бр. 104/13, 66/15 – др. закон и 92/15) и члана 192. став 1. Закона о општем управном поступку („Сл. лист СРЈ“, бр. 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС“, бр. 30/10), Дирекција за железнице, Немањина 6, Београд је Решењем I-01-1 број 340-533-1/2016. од 14. 10. 2016. године издала Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“ Београд, Сертификат о безбедности за превоз – део А и Сертификат о безбедности за превоз – део Б.

Друштво је уписано у Регистар понуђача, Решењем БПН 4592/15 од 17. 12. 2015. године код Агенције за привредне регистре.

На основу одредаба члана 54. Закона о безбедности у железничком саобраћају („Службени гласник РС“, број 41/18), а у складу са одредбама Додатка III Прилога А АТМФ-а - Додатак Г СОТИФ-а („Службени гласник РС - Међународни уговори“, број 2/13), Дирекција за железнице, Немањина 6, Београд, Решењем I-01 број: 340-277-5/2020 од 13.07 2020. године, издала је Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“,

Сертификат за лице задужено за одржавање теретних кола (ЕЦМ) под бројем RS/31/0020/0005, са важношћу до 13.07.2025. године.

У складу са одредбама члана 53. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“ број 15/2016) извршено је усклађивање одредаба Статута, односно Скупштина Друштва на седници одржаној 31.03.2017. донела је Одлуку о изменама и допунама Статута, која је регистрована у Агенцији за привредне регистре Решењем број 33690/2017 од 24.04.2017. године, а законски заступник је сачинио пречишћен текст Статута који је регистрован у Агенцији.

Друштво као привредни субјект посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица, стимулише истинску посвећеност у циљу добробити за Друштво, као и друштво у целини. У сврху постизања бољих резултата рада, пословодство и запослени настоје да стварају окружење које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређује знања, поштовање различитости и креативности.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Друштво доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС", број 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Правни оквир

Имајући у виду наведене принципе пословања Друштва и да је родна равноправност значајан део истих, као и правни оквир у области родне равноправности, Друштво у свом раду поступа у складу са правним оквиром, а који је садржан у следећим актима:

- Устав Републике Србије („Сл.гласник РС" број 98/06), највиши правни акт у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу. Као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања и злоупотребљавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/09 и 52/21);
- Закон о заштитнику грађана („Сл. гласник РС“, број 105/21); -
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење);

- Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС“, број 125/04, 104/09, 50/18);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС“, број 36/09, 30/10- др. закон, 88/10, 38/15, 113/17- др. закон, 113/17, 49/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл. гласник РС“, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл. гласник РС“, број 12/22);
- Колективни уговор за Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд (“Службени гласник „Железнице Србије“, бр. 5/21, 2/22 и 47/22)
- Кодекс пословне етике Друштва.

3. Појмови

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол осим ако из посебног закона не произлази другачије.

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) **подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода** је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. Подаци из евиденција

4.1 Запослени и радно ангажовани

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 2.191 (100%)

4.2 Полна структура

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 489 (22,32%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 1702 (77,68%)

4.3 Старосна структура

Старосна структура:	Укупно: <u>177</u> (8,08%)	Од 21-30 година живота
	Ж: <u>16</u> (0,73%)	
	М: <u>161</u> (7,35%)	
	Укупно: <u>294</u> (13,42%)	Од 31-40 година живота
	Ж: <u>58</u> (2,65%)	
	М: <u>236</u> (10,77%)	
	Укупно: <u>537</u> (24,51%)	Од 41-50 година живота
	Ж: <u>122</u> (5,57%)	
	М: <u>415</u> (18,94%)	
	Укупно: <u>1010</u> (46,10%)	Од 51-60 година живота
	Ж: <u>241</u> (11,00%)	
	М: <u>769</u> (35,10%)	
	Укупно: <u>173</u> (7,90%)	Од 61-70 година живота
	Ж: <u>52</u> (2,37%)	
	М: <u>121</u> (5,52%)	

4.4 Квалификациона структура

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	6 (0,27%)	(%)	6 (0,27%)
2.	103 (4,70%)	(%)	103 (4,70%)
3.	315 (14,38%)	23 (1,05%)	292 (13,33%)
4.	1242 (56,69%)	976 (44,55%)	266 (12,41%)
5.	72 (3,29%)	2 (0,09%)	70 (3,19%)
6.	90 (4,11%)	39 (1,78%)	51 (2,33%)
7.	266 (12,14%)	130 (5,93%)	136 (6,21%)
8.	97 (4,43%)	29 (1,32%)	68 (3,10%)

4.5 Број и проценат запослених и

радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима,
разврстаних по полу

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>1986</u> (90,64%)	<u>413</u> (18,85%)	<u>1573</u> (71,79%)
Лица на руководећим местима	<u>205</u> (9,36%)	<u>76</u> (3,47%)	<u>129</u> (5,89%)

4.6 Запошљавање

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби

Ж: 6 (14,29%)	Од 21-30 година живота
М: 17 (40,48%)	
Ж: 4 (9,52%)	Од 31-40 година живота
М: 9 (21,43%)	
Ж: 0 (___%)	Од 41-50 година живота
М: 4 (9,52%)	
Ж: 1 (2,38%)	Од 51-60 година живота
М: 1 (2,38%)	
Ж: 0 (_%)	Од 61-70 година живота
М: 0 (%)	

4.7 Обуке

Обуке је похађало 30 запослених (1,37%) од тога припадница женског пола 6 (0,27%) а припадника мушког пола 24 (1,10%).

5. Опис стања

На основу података представљених у делу 4. види се да је укупан број радно ангажованих лица 2.191.

Када је у питању полна структура преко 70% (77,68%) запослених и ангажованих су особе мушког пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист мушкараца. Тренд је заступљен како код запослених на неодређено и одређено.

Највећи број запослених и ангажованих лица оба пола је средње животне доби у распону између 41-50 година живота – укупно 537 (24,51%) и од 51-60 година живота (46,10%).

Квалификациона структура запослених и ангажованих лица оба пола недвосмислено упућује да преко 50% (56,69%) запослених и ангажованих има средњу стручну спрему док је мањи број оних са вишом и високом стручном спремом.

У Друштву на руководећим местима је 205 лица (9,36%) су од чега 76 жена (3,47%) и мушкараца 129 (5,89%).

Стручни послови у Друштву организовани су тако да их обављају компетентни стручњаци у свим организационим деловима. У зависности од сложености одређених послова, радних задатака и одговорности за свако радно место утврђени су врста и степен стручне спреме као и посебна знања. Закључно са 30.12.2022. године запослено је 61 лице од чега је 14 жена.

Друштво је дужно да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање као што и запослени има обавезу да се у току рада усавршава.

Почев од 2020. године због пандемије COVID 19 обуке запослених се организују на онлајн платформи путем ZOOM апликације. Учешће као и сама интеракција запослених је остала на завидном нивоу сходно евалуацијама тренинга од стране запослених. Током 2022. године обуке је похађало 30 запослених од чега је 6 (0,27%) жена.

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Друштва.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви

6.2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Друштву

Успостављање инклузивне средине у Друштву у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихова лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

6.2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике Друштва

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњородног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

6.2.3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Друштва.

6.2.4. Усклађивање рада и родитељства

Примена мера за усклађивање рада и родитељства, у складу са Законом о раду и интерним актима Друштва из тачке 2.овог плана.

6.2.5. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

7.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Друштво одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Друштва код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама;

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Друштва. Подстицати запослене да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације где се планира да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице Друштва похађа ову обуку;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

7.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Друштву.

У Друштву је одређено лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Друштва;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Друштву и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Друштву;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става Одбору директора, које Друштво након доношења, доставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема заједно са запосленима на пословима управљања људским ресурсима податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) предлаже одређивање посебних мера у Друштву у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у смислу одредби Закона о родној равноправности, Националне стратегије за родну равноправност и Акционог плана за спровођење стратегије;
- 7) обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 8) обавља и друге послове у складу са Законом о родној равноправности.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши Одбор директора, као и лице задужено за родну равноправност.

Лице задужено за родну равноправност подноси извештај Одбору директора о примени посебних мера до 10.01. текуће године за претходну годину.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 67/22).

8. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Друштво ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица у Друштву (што чини 100% запослених и радно ангажованих лица), броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, као и броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби свих запослених и радно ангажованих лица;
- 2) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 3) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким и на руководећим радним местима, разврстаних по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу, разврстаних по полу у категоријама за извршилачка и руководећа радна места;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби која су у години вођења евиденције више запошљавана, као и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање радних места у Друштву, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања код послодавца у години вођења евиденције, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби;

10) начину поступања одговорног лица у органу јавне власти или послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у подтачки 10) овог става;

11) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања одговорног лица у Друштву по тим судским одлукама;

12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције;

13) броју и проценту лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

14) броју и проценту пријављених случајева насиља по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

9. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет презентацији Друштва.



ОДБОР ДИРЕКТОРА


Душан Гарибовић


Мира Вукмировић


Наташа Млинар Лежаја