

У складу са чланом 16. Одлуке о оснивању Друштва за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о. Београд (бр. 24/227 од 31.10.2018. године), чланом 3. Правилника о раду Друштва (број 6.5.ИН-0005/2023 од 02.08.2023. године), чланом 21. став 2, чланом 23. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и чланом 1. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22), Директор Друштва доноси:

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту „План“), у Друштву за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о. (у даљем тексту „Друштво“) за 2024. годину, усваја се у циљу остварења једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада, постизања родне равноправности и равномерне и уравнотежене заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

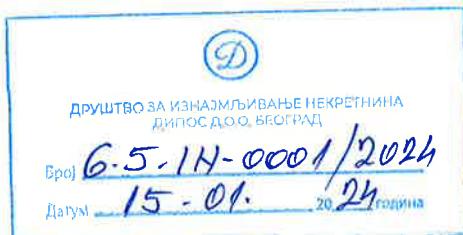
Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке 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.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушким роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односи.

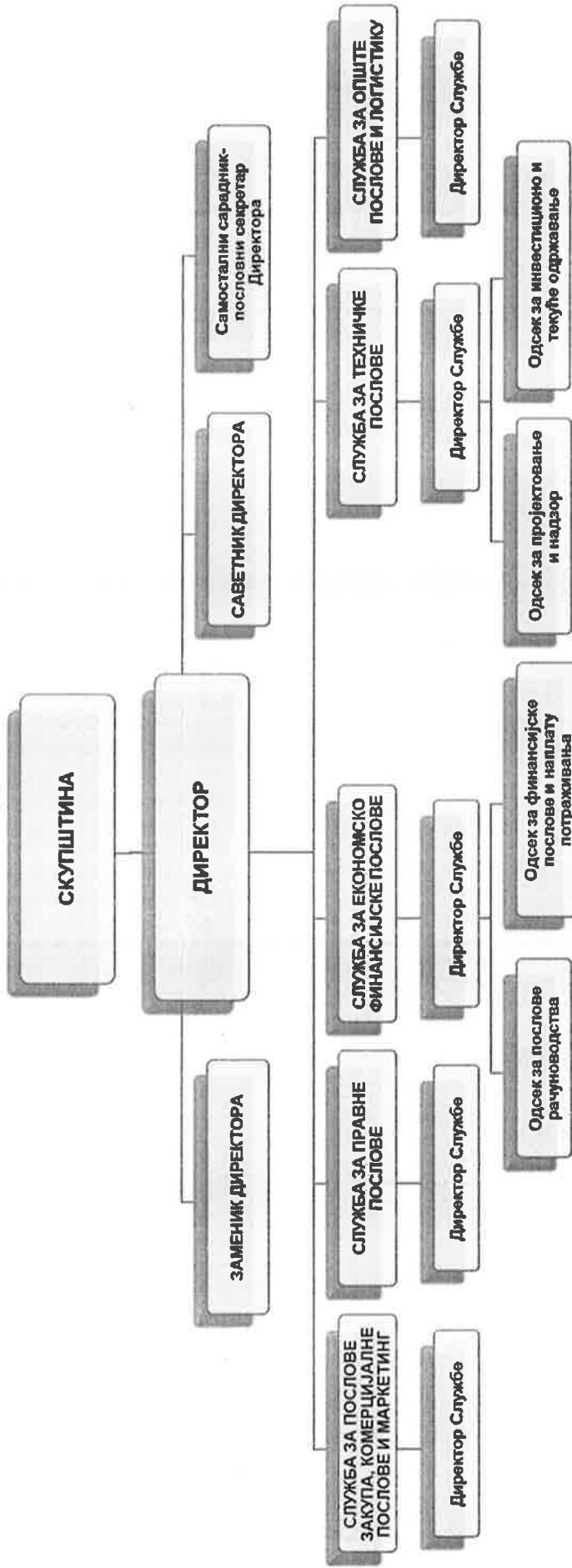
Овим Планом утврђују се:

- Статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Друштву, разврстани збирно и по полу
- Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Друштву
- Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности
- Мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2024. години
- Лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности)
- Рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре

Подаци у овом Плану односе се на стање у Друштву на дан 29.12.2023. године.



ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА ДРУШТВА ЗА ИЗНАЈМЉИВАЊЕ НЕКРЕТНИНА ДИПОС Д.О.О. са Службама и Одсекцима



Број запослених и радно ангажованих лица по секторима / организационим јединицама на дан 29.12.2023. године

| Редни број | Стручна служба | Број систематизованих радних места | Број извршилаца | Број запослених на неодређено време (жене/мушки) | Број запослених на одређено време (жене/мушки) | Број радно ангажованих лица (жене/мушки) | Укупан број запослених и радно ангажованих лица разворстаних по полној структури (жене/мушки) |
|---------------|--|------------------------------------|-----------------|--|--|--|---|
| 1 | Пословодство | 4 | 4 | 2 (2ж) | 0 | 1 (1ж) | 3 (3ж) |
| 2 | Служба за послове закупа, комерцијалне послове и маркетинг | 9 | 10 | 4 (2ж/2м) | 0 | 0 | 4 (2ж/2м) |
| 3 | Служба за правне послове | 15 | 17 | 9 (8ж/1м) | 0 | 0 | 9 (8ж/1м) |
| 4 | Служба за економско-финансијске послове | 17 | 18 | 8 (8ж) | 1 (1ж) | 2 (2ж) | 11 (9ж) |
| 5 | Служба за техничке послове | 28 | 33 | 16 (2ж/14м) | 1 (1м) | 4 (4м) | 21 (2ж/19м) |
| 6 | Служба за опште послове и логистику | 16 | 23 | 14 (7ж/7м) | 0 | 7 (6ж/1м) | 21 (13ж/8м) |
| УКУПНО | | 87 | 105 | 53 (29ж/24м) | 2 (1ж/1м) | 12 (7ж/5м) | 67 (37ж/30м) |

Приказ квалификационе и старосне структуре запослених и радно ангажованих лица:

Квалификациона структура

| Редни број | Опис | Запослени/Радно ангажована лица | | Надзорни одбор /Скупштина | |
|---------------|------|---------------------------------|-----------|---------------------------|----------|
| | | Мушкарци | Жене | Мушкарци | Жене |
| 1 | VII | 12 | 23 | 1 | 2 |
| 2 | VI | 1 | 1 | | |
| 3 | IV | 8 | 5 | | |
| 4 | III | 8 | 2 | | |
| 5 | I/II | 1 | 6 | | |
| УКУПНО | | 30 | 37 | 1 | 2 |

Старосна структура

| Редни број | Опис | Мушкарци | Жене |
|------------|-------|----------|------|
| 1 | 21-30 | 3 | 0 |
| 2 | 31-40 | 5 | 5 |
| 3 | 41-50 | 11 | 15 |
| 4 | 51-60 | 11 | 10 |
| 5 | 61-70 | 7 | 0 |

УКУПНО ЖЕНА: 37

УКУПНО МУШКАРАЦА: 30

1. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Друштву

У Друштву је загарантована равноправност полова и обезбеђене су једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и равноправност између жена и мушкараца у погледу једнаке доступности послова, како руководећих, тако и извршилачких.

Примена мера за равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жене и мушкараца, као и за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, згочета је

у време важења Закона о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/2009), а процес унапређења родне равноправности настављен је ступањем на снагу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021).

У Друштву је забрањена свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода.

Обезбеђена је једнака могућност за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнака доступност послу, укључујући критеријуме селекције кандидата, напредовање у каријери, једнака доступност стручном усавршавању, као и свим другим активностима који су у вези са радом и радним односом у Друштву.

Забрана дискриминације на основу пола или рода односи се на:

- Услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла
- Услове рада и сва права из радног односа
- Стручно усавршавање и додатно образовање
- Напредовање на послу
- Отказ уговора о раду

Како уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова 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 проистиче другачије, а имајући у виду да у Друштву број мушкараца износи 30, а жена 37, може се извести општа оцена стања, односно да је **равномерна заступљеност мушкараца и жене у Друштву на задовољавајућем нивоу**.

У погледу зарада загарантована је једнака зарада за исти рад. Међутим у погледу степена одговорности није загарантована једнака зарада. Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу висине зараде код припадности одређеном полу, узимајући у обзир чињеницу да су коефицијенти за сва радна места регулисана Правилником о организацији и систематизацији послова, без обзира на пол запосленог лица на радном месту.

Анализирајући стручне службе засебно и руководећи кадар, изводе се нешто другачији закључци у односу на општу оцену целокупног стања.

Па тако:

- Менаџмент:

Постоји неуравнотежена заступљености полова када су у питању руководеће функције, и то у корист жене.

Наиме, од укупно 8 руководећих позиција, на 7 радних места су запослене жене, а на једном мушкарац. Неуравнотеженост полова у корист жене на руководећим функцијама потиче из чињенице да је за ова радна места, а због природе послана који се обавља, неопходан завршен превасходно факултет друштвених наука, изузев Директора Службе за техничке послове. Статистички подаци показују да предметне факултете углавном завршавају жене, па сходно том податку кандидати за руководећа радна места управо јесу особе са завршеним друштвеним факултетима, а што утиче на крајњу структуру руководећих места.

- Административни послови:

Након извршене анализе заступљености жена и мушкараца у административним пословима може се констатовати осетна неуравнотеженост полова у корист жена. За предметне послове се углавном захтева завршен факултет у области друштвених наука или стручна школа друштвеног смера.

Статистички подаци показују да предметне факултете и стручне школе више уписују и завршавају жене, па се сходно том податку на тржишту рада чешће налазе кандидати женског пола, а што утиче на крајњу структуру запослених у организационим целинама које се баве превасходно административним пословима.

➤ Послови техничке струке

Постоји неуравнотежена заступљеност женског пола у Служби за техничке послове, и то 19 према 2 у корист мушкараца.

Разлог за то је што се ради о пословима за које је потребан технички факултет или завршена струковна школа којом су запослени оспособљени за обављање занатских послова. Статистички подаци говоре да само 25-30% жена уписује и завршава техничке факултете, а проценат радно оспособљених за извршавање занатских послова је и испод претходно наведеног процента.

➤ Квалификациона структура

Статистика указује на то да у знатно већем проценту жене имају високу стручну спрему у односу на мушкарце, а да је у нижим квалификационим структурима већи број мушкараца у односу на жене.

➤ Старосна структура:

У погледу старосне структуре може се констатовати да је заступљена очита уравнотеженост старосне доби између мушког и женског пола.

Међутим, у најмањем проценту је заступљен млађи кадар од 21 до 40 година.

2. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима чији је циљ остваривање родне равноправности.

3. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

У циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце на раду и у вези са радом, Друштво ће обезбедити спровођење следећих подстицајних мера:

- Уравнотежену заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности
- Вођење статистике увећања зарада/доделе додатка запосленима разврстане према полу
- Примену родно сензитивног језика
- Вођење статистике награђивања/стимулације запослених према полу
- Вођење статистике напредовања запослених према полу

- При новом запошљавању настојати да се на упражњеним пословима запошљавају жене, односно мушкарци у стручним службама где је уочен тренутан дисбаланс
- Позитивна дискриминација, односно приликом запошљавања новог кадра имати у виду евентуални пријем/запошљавање припадника осетљивих друштвених група (лица са инвалидитетом, жртва насиља, припадника националних мањина, лошијег имовног стања и слично)
- Промовисање радне културе засноване на поштовању људског достојанства (интерна и екстерна предавања)
- Предвиђање мера и активности за спровођење превенције од сексуалног узнемирања и сексуалног уцењивања
- Сузбијање сваког вида дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне орјентације
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама
- Наставак примене програма менторства за све ново запослене
- Праћење искуства запослених по повратку са дужег боловања или породиљског одсуства и одсуства због неге или посебне неге детета
- Пријем млађег кадра до 45 година старости
- Подстицање распоређивања мање заступљеног пола на руководећа радна места, а колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца

4. Процедуре за спровођење посебних мера, носиоци активности за реализацију и рокови

| Посебне мере | Процедура | Носилац активности | Рок за реализацију |
|---|--|---|---|
| Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политike родне равноправности | Установити праксу укључивања оба пола у свакој фази формулисања и спровођења политike родне равноправности. | Служба за правне послове | Континуирано током целе године |
| Вођење статистике увећања зарада/доделе додатка запосленима разврстане према полу | Установити форму за вођење евиденције | Служба за економско финансијске послове | Приликом сваког увећања зараде/доделе додатка запосленима |
| Примена родно сензитивног језика | Измена потписа на визит картама и у потписима маилова Информисање запослених | Служба за опште послове и логистику (Измена потписа на визит картама и у потписима маилова) Служба за правне послове (информисање запослених) | Први квартал 2024. године |
| Вођење статистике награђивања/стимулације запослених према полу | Установити форму за вођење евиденције | Служба за економско финансијске послове | Приликом сваког награђивања/стимулације |
| Вођење статистике напредовања запослених према полу | Установити форму за вођење евиденције | Служба за правне послове | Приликом сваког напредовања запослених |
| При новом запошљавању настојати да се на упражњеним пословима запошљавају жене, односно мушкарци у стручним службама где је уочен тренутан дисбаланс | Приликом регрутације и селекције кадра узимати у обзир тренутно стање | Пословодство | Приликом сваког наредног одабира ново запослених |
| Позитивна дискриминација, односно приликом запошљавања новог кадра имати у виду евентуални пријем/запошљавање припадника осетљивих друштвених група (лица са инвалидитетом, жртава насиља, припадника националних мањина, лошијег имовног стања и слично) | Остварити контакт са организацијама које располажу овим подацима, те спровести евентуално регрутовање/селекцију приликом потребе за ново запошљавање | Служба за правне послове | Континуирано током целе године |
| Промовисање радне културе засноване на поштовању људског достојанства (интерна и екстерна предавања) | Припрема материјала за предавања и промовисање културе родне равноправности | Служба за правне послове (интерна предавања и промотивни текстови) Служба за опште послове и логистику (промотивни материјал) | Други квартал 2024. године |
| Предвиђање мера и активности за спровођење превенције од сексуалног узнемирања и сексуалног уцењивања | Припрема материјала за предавања и промовисање сузбијања дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације | | Континуирано током целе године |

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|--|
| Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама | Приликом израде Плана за 2025. годину | Именовано лице за родну равноправност | Прва половина 2025. године |
| Наставити са применом програма менторства за све ново запослене | Примењивати установљену процедуру | Служба за правне послове | Континуирано током целе године |
| Праћење искуства запослених по повратку са дужег боловања или породиљског одсуства и одсуства због неге или посебне неге детета | | | |
| Пријем млађег кадра до 45 година старости | | Пословодство | Приликом сваког наредног одабира ново запослених |
| Подстицање распоређивања мање заступљеног пола на руководећа радна места, а колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима | Приликом регрутације и селекције кадра узимати у обзир тренутно стање | Пословодство | Приликом сваког наредног одабира ново запослених на руководећим функцијама |
| Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца | Примењивати додатне мере за којима се укаже прилика и иницијатива | Именовано лице за родну равноправност | Континуирано током целе године |

5. Лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедуре (носиоци активности)

Контролу спровођења мера врши одлуком Директора Друштва именовано Лице за родну равноправност, а које се задужује да о томе благовремено обавештава Директора Друштва.

Контрола ће се вршити у складу са планираним процедурама за спровођење посебних мера.

6. Рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре

Дефинисане мере ће се примењивати континуирано током целе 2024. године, а у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања било каквог облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о томе, као и уклањање родних стереотипа, а све у складу са горе дефинисаним роковима.

Закључак:

Друштво за изнајмљивање неректнине „Дипос“ д.о.о, Београд представља послодавца код којег је, посматрајући генерално, однос заступљености оба пола прилично равномеран и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

У Друштву ће се пратити реализација донетог Плана за 2024. календарску годину и сачинити Извештај о остварењу Плана закључно са 15. јануаром 2025. године, у којем

ће се по потреби навести разлози због којих неке од предложених превентивних мера евентуално није било могуће реализовати.

Извештај ће бити достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности биће јавно доступан на интернет страници Друштва <https://www.dipos.rs>.

Овај План ступа на снагу даном његовог доношења, а примењује се од 01.01.2024. године до 31.12.2024. године.

Директорка



Бојана Мартиновић

Bojana Martinovic

М.р

Образац 1

**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**
Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о, Београд
(назив органа јавне власти/послодавца)

| 1. | Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац): | | Назив: <u>Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о, Београд</u> Седиште и адреса: <u>Улица Сердар Јола број 17, 11000 Београд</u> Број телефона: <u>011 3600 300</u> Електронска адреса: <u>dipos@dipos.rs</u> Веб сајт: <u>www.dipos.rs</u> Матични број: <u>17174452</u> ПИБ: <u>100124343</u> | |
|---------------------|---|---|---|--|
| 2. а | Укупан број запослених и радно ангажованих лица: <u>67</u> (55 запослених и 12 радно ангажованих лица) (100%) | | | |
| 2. б | Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: <u>37</u> (55,22% %) | | | |
| | Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: <u>30</u> (44,78% %) | | | |
| 2. в | Старосна структура: | Укупно: <u>3</u> (100 %) Ж: <u>0</u> (%) М: <u>3</u> (100%) | Од 21–30 година живота | |
| | | Укупно: <u>10</u> (100 %) Ж: <u>5</u> (50 %) М: <u>5</u> (50 %) | Од 31–40 година живота | |
| | | Укупно: <u>26</u> (100 %) Ж: <u>15</u> (57,7 %) М: <u>11</u> (42,3 %) | Од 41–50 година живота | |
| | | Укупно: <u>21</u> (100 %) Ж: <u>10</u> (47,6 %) М: <u>11</u> (52,4 %) | Од 51–60 година живота | |
| | | Укупно: <u>7</u> (100 %) Ж: <u>7</u> (100 %) М: <u>0</u> (%) | Од 61–70 година живота | |
| 3. | Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу: | | | |
| Ниво квалификације: | Укупно: | Жена: | Мушкараца: | |
| 1. VII | 35 (100 %) | 23 (71,4 %) | 12 (28,6 %) | |
| 2. VI | 2 (100 %) | 1 (50 %) | 1 (50 %) | |
| 3. IV | 13 (100 %) | 5 (38,5 %) | 8 (61,5 %) | |
| 4. III | 10 (100 %) | 2 (20 %) | 8 (80 %) | |

| | | | | | | |
|----|------|-----------|---|-----------|---|-----------|
| 5. | I/II | (100 %) | 6 | (85,5 %) | 1 | (14,5 %) |
| 6. | | (%) | | (%) | | (%) |
| 7. | | (%) | | (%) | | (%) |
| 8. | | (%) | | (%) | | (%) |

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разvrстаних по полу:

| | Укупан број и проценат | Број и проценат жена | Број и проценат мушкараца |
|-------------------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------|
| Лица на извршилачким радним местима | 0 (%) | 0 (%) | 0 (%) |
| Лица на положајима | 0 (%) | 0 (%) | 0 (%) |

5. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разvrстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

| | Просечан номинални износ и проценат | Просечан номинални износ и проценат код жена | Просечан номинални износ и проценат код мушкараца |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| Лица на извршилачким радним местима | 0 (%) | 0 (%) | 0 (%) |
| Лица на положајима | 0 (%) | 0 (%) | 0 (%) |

6. а Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разvrстаних по полу и старосној доби:

Ж: 0 (0 %) Од 21–30 година живота
М: 1 (100 %)

Ж: 3 (100 %) Од 31–40 година живота
М: (%)

Ж: 1 (100 %) Од 41–50 година живота
М: (%)

Ж: 1 (33,3 %) Од 51–60 година живота
М: 2 (66,7 %)

Ж: 0 (%) Од 61–70 година живота
М: 0 (%)

6. б Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разvrстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Ж: 0 (____%) Од 21–30 година живота
 М: 0 (____%)

Ж: 0 (____%) Од 31–40 година живота
 М: 0 (____%)

Ж: 0 (____%) Од 41–50 година живота
 М: 0 (____%)

Ж: 0 (____%) Од 51–60 година живота
 М: 0 (____%)

Ж: 0 (____%) Од 61–70 година живота
 М: 0 (____%)

Разлози: Није било отказа у 2023. години

7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Више је било ново запослених лица жениског пола, а из разлога природе послана којом се лица баве

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Поједине факултете (административни послови) више завршавају жене, односно мушкарци (трхнички факултети)

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурс за попуњавање положаја или извршилачким радним местима у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разверстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

| Ниво квалификације: | Укупно: | Жена: | Мушкараца: |
|---------------------|----------|----------|------------|
| 1. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 2. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 3. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 4. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 5. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 6. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 7. | (____%) | (____%) | (____%) |
| 8. | (____%) | (____%) | (____%) |

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разверстаних по полу и старосној доби:

Укупно: 0 (____%) Од 21–30 година живота
 Ж: 0 (____%)
 М: 0 (____%)

Укупно: 0 (____%) Од 31–40 година живота
 Ж: 0 (____%)
 М: 0 (____%)

Укупно: 0 () % Од 41–50 година живота
 Ж: 0 () %
 М: 0 () %

Укупно: 0 () % Од 51–60 година живота
 Ж: 0 () %
 М: 0 () %

Укупно: 0 () % Од 61–70 година живота
 Ж: 0 () %
 М: 0 () %

11. Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизирањем у тачки 10. овог обрасца.
 Навести начин поступања: Није било поднетих пријава по основу изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању

12. а Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције:
 0
Није било судских спорова

12. б Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције:
 /

12. в Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама:
Није било поднетих пријава, па ни потреба за одређеним поступцима

13. Број и проценат 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:

Укупно: 20 (100) %
 Ж: 17 (85) %
 М: 3 (15) %

14. Број и проценат 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:

| Ниво квалификације: | Укупно | Ж: | М: | Од 21–30 г. | Од 31–40 г. | Од 41–50 г. | Од 51–60 г. | Од 61–70 г. |
|---------------------|--------|-------|-------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1. | () % | () % | () % | Ж () % М () % |
| 2. | () % | () % | () % | Ж () % М () % |

| | | | | | | | | | |
|--|----|---------|---------|---------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | 3. | (____%) | (____%) | (____%) | Ж (____%) М (____%) |
| | 4. | (____%) | (____%) | (____%) | Ж (____%) М (____%) |
| | 5. | (____%) | (____%) | (____%) | Ж (____%) М (____%) |
| | 6. | (____%) | (____%) | (____%) | Ж (____%) М (____%) |
| | 7. | (____%) | (____%) | (____%) | Ж (____%) М (____%) |
| | 8. | (____%) | (____%) | (____%) | Ж (____%) М (____%) |

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:

Укупно: 0 (____%)

Ж: 0 (____%)

М: 0 (____%)

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код последавца 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:

| Број и % пријављених случајева: | Облик насиља (навести): | Пол жртве: | Пол извршиоца: | Међусобни однос (навести): |
|---------------------------------|-------------------------|------------|----------------|----------------------------|
| 0 (0 %) | / | 0 (0 %) | 0 (0 %) | / |

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

| | | | | |
|------------------|-------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Име: Маријана | Презиме: Чикић | Контакт телефон: 011 3600 342 | Електронска адреса: marijana.cikic@dipos.rs | Потпис: <i>Маријана Чикић</i> |
|------------------|-------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|

Датум: 12.01.2024.

Место: Београд

78



Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

Образац 3

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године
Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о., Београд
(назив органа јавне власти/послодавца)

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац): | Назив: Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о., Београд Седиште и адреса: улица Сердар Јола број 17, 11000 Београд |
| 2. | Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор): | <input checked="" type="checkbox"/> а) Да; <input type="checkbox"/> б) Не; <input type="checkbox"/> в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; <input type="checkbox"/> г) Датум доношења: 29.12.2023.; <input type="checkbox"/> д) Датум јавног објављивања: <input type="checkbox"/> ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: www.dipos.rs |
| 3. | Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера: | <p>а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, нездадовољава и сл.): Врло добро</p> <p>б) Списак посебних мера: Узвишене заступљеност полова у свакој формулацији и спровођења политике родне равноправности и остало што је ближе описано у тексту Плана управљања ризицима од повреде принципа равноправности</p> <p>в) Разлоги за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: У циљу унапређења једнаких могућности и за жене и за мушкарце на раду и у вези са радом</p> <p>г) Почетак примене посебних мера: Од првог квартала 2024. године, па континуирано током целе 2024. године</p> <p>д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Установљене су процедуре за спровођење посебних мера, носиоци активности за реализацију и рокови за спровођења мера</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | | lj) Престанак спровођења посебних мера: Крај 2024. године, а уз констатацију о реализацији свега планираног |
| 4. | Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена): <u>Не постоји значајнија неуравнотеженост према општој оцени стања, уз констатацију да постоји простор за унапређење</u> | |

| ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ: | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Име: Маријана | Презиме: Чикић | Контакт телефон: 011 3600 342 | Електронска адреса: marijana.cikic@dipos.rs | Потпис: <u>Маријана Чикић</u> |

ПРИЛОГ:
– Образац 1

Датум: 12.01.2024.

Место: Београд



Маријана Чикић
(потпис овлашћеног лица)
Назив функције, име и презиме овлашћеног лица