

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

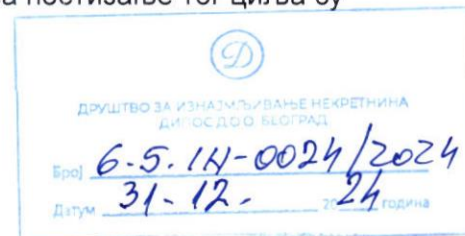
План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту „План“), у Друштву за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о. (у даљем тексту „Друштво“) за 2025. годину, усваја се у циљу остварења једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада, постизања 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.

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, samozapoшљавања, 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 и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и 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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

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

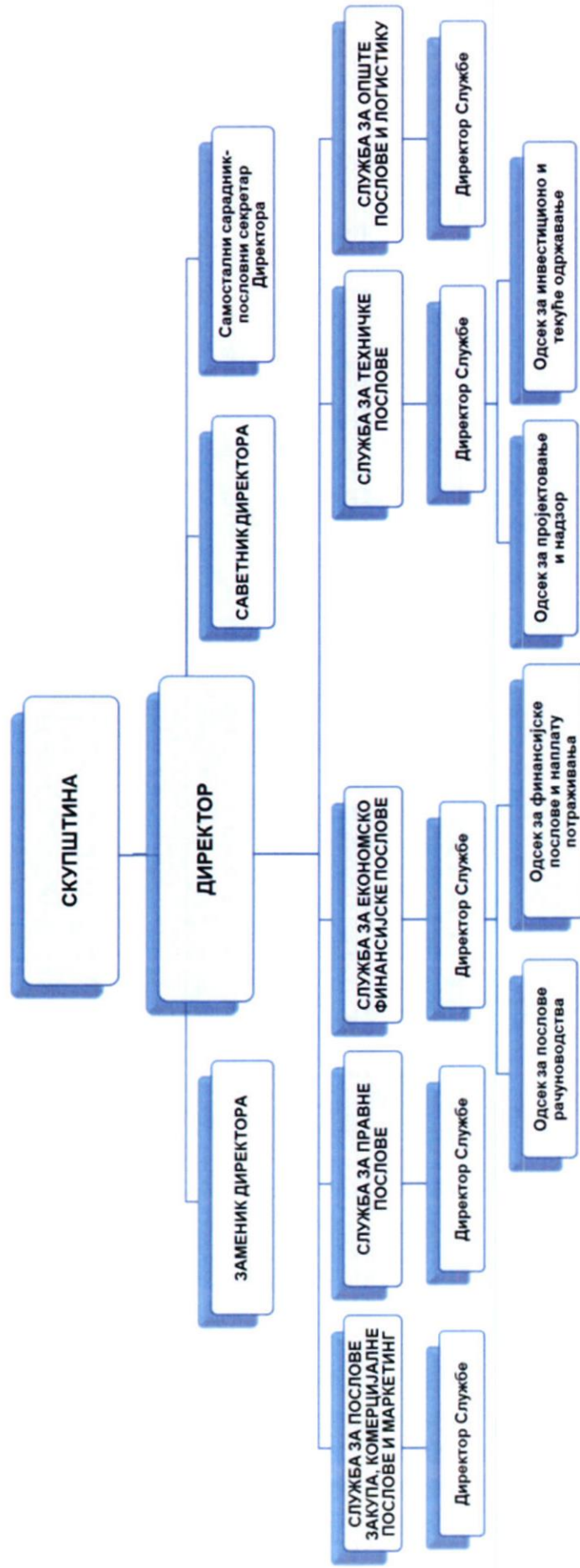
Овим Планом утврђују се:

1. Статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Друштву, разврстани збирно и по полу
2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Друштву
3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности
4. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности
5. Процедуре за спровођење посебних мера, носиоци активности за реализацију и рокови у 2025. години
6. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
7. Подстицајне мере
8. Процедуре за спровођење подстицајних мера, носиоци активности за реализацију и рокови у 2025. години
9. Програмске мере
10. Процедуре за спровођење програмских мера, носиоци активности за реализацију и рокови у 2025. години

11. Лица која су одговорна за реализацију мера и процедура (носиоци активности)
12. 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 31.12.2024. године.

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



1. Статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Друштву, разврстани збирно и по полу

Број запослених и радно агажованих лица по секторима / организационим јединицама на дан 31.12.2024. године:

Редни број	Стручна служба	Број систематизованих радних места	Број извршилаца	Број запослених на неодређено време (жене/мушкарци)	Број запослених на одређено време (жене/мушкарци)	Број радно ангажованих лица (жене/мушкарци)	Укупан број запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полној структури (жене/мушкарци)
1	Пословодство	4	4	3 (3ж/0м)	1 (1ж)	0	4 (4ж)
2	Служба за послове закупа, комерцијалне послове и маркетинг	9	10	4 (3ж/1м)	0	0	4 (3ж/1м)
3	Служба за правне послове	17	17	9 (7ж/2м)	0	1 (1ж)	10 (8ж/2м)
4	Служба за економско-финансијске послове	18	19	7 (7ж)	0	1 (1ж)	8 (8ж)
5	Служба за техничке послове	28	33	17 (1ж/16м)	0	4 (1ж/3м)	21 (2ж/19м)
6	Служба за опште послове и логистику	16	23	14 (7ж/7м)	1 (1м)	6 (5ж/1м)	21 (12ж/9м)
УКУПНО		92	108	54 (28ж/26м)	2 (1ж/1м)	12 (8ж/4м)	68 (37ж/31м)

Приказ кавлификационе 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	22	1	2
2	VI	0	0		
3	IV	11	6		
4	III	7	5		
5	I/II	1	2		
УКУПНО		31	37	1	2

Старосна структура

Редни број	Опис	Мушкарци	Жене
1	21-30	1	0
2	31-40	9	3
3	41-50	10	12
4	51-60	6	10
5	61-70	2	4

УКУПНО ЖЕНА: 37

УКУПНО МУШКАРАЦА: 31

2. 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 жена и мушкараца, као и за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, започета 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 31, а жена 37, може се извести општа оцена стања, односно да је ***равномерна заступљеност мушкараца и жена 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 жена.

Наиме, ***од укупно 8 руководећих позиција, на 6 радних места су запослене жене, на једном мушкарац, а једно руководеће место је упражњено.*** Неуравнотеженост полова у корист жена на руководећим функцијама потиче из чињенице да је за ова радна места, а због природе посла који се обавља, неопходан завршен преваходно 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 16 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 структурама 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.

У најмањем проценту је заступљен млађи кадар од 21 до 40 година.

Међутим, у односу на 2023. годину, у 2024. години се смањио проценат најстарије старосне доби у корист средње животне доби запослених.

3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

Области и процеси представљају израз самопроцене Друштва у вршењу основних принципа родне равноправности.

У Друштву први пут је донет План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2023. годину

У Друштву је уравнотежена заступљеност оба пола и припадницима оба пола је подједнако доступно активно учешће у саставу и раду органа управљања

У Друштву у претходном периоду од 3, 5 и 7 година није било пријављених случајева полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, нити судских спорова из наведене области.

Мере које су предвиђене овим Планом су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

4. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

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 (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, процедурама и програмима
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца
- прикупљање релевантних података разврстаних према полу и њихово достављање надлежним институцијама (вођење статистике)

награђивања/стимулације запослених према полу, вођење статистике напредовања запослених према полу, вођење статистике увећања зарада/доделе додатка запосленима разврстане према полу)

- Стручна усавршавања кадра из области родне равноправности и забране дискриминације
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

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

Посебне мере	Процедура	Носилац активности	Рок за реализацију
Право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, процедурама и програмима	Приликом сваког вида планирања и обавештавања о новинама у смислу политика, процедура и програма, укључити све запослене без обзира на пол	Служба за правне послове	Континуирано током целе године
Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада	У процесу управљања људским ресурсима поштовати принцип једнаких могућности за оба пола (каријерно напредовање, награђивање запослених, оцењивање запослених и др.) У процесу регрутације и селекције новог кадра поштовати принцип једнаких могућности за запошљавање, без обзира на пол кандидата	Пословодство Служба за правне послове	Континуирано током целе године

<p>Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности</p>	<p>Установити праксу укључивања оба пола у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности</p>	<p>Служба за правне послове</p>	<p>Континуирано током целе године</p>
<p>Употреба родно сензитивног језика</p>	<p>Процедура за примену мера ће бити дефинисана након заузимања званичног става на нивоу Републике Србије и у складу са препорукама ресорног Министарства.</p>	<p>Служба за правне послове.</p>	<p>Мера имплементационог родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење</p>
<p>Прикупљање релевантних података разврстаних према полу и њихово достављање надлежним институцијама</p>	<p>По већ установљеној форми, наставити вођење евиденције (вођење статистике награђивања/стимулације запослених према полу, вођење статистике напредовања запослених према полу, вођење статистике увећања зарада/доделе додатка запосленима разврстане према полу)</p>	<p>Служба за правне послове и Служба за економско финансијске послове</p>	<p>Континуирано током целе године</p>

Стручна усавршавања кадра из области родне равноправности и забране дискриминације	Упућивање кадра на едукације из области родне равноправности. Примена стеченог знања едукованог кадра у свакодневном раду.	Служба за правне послове	Континуирано током целе године
Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца	Примена додатних мера за којима се укаже потреба и иницијатива.	На нивоу целог Друштва	Континуирано током целе године

6. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Након извршене анализе стања у Друштву може се констатовати да не постоји неуравнотеженост полова у организационој структури, имајући у виду да у Друштву број мушкараца износи 31, а жена 37.

7. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима процеса рада у Друштву.

Друштво нема потребу за увођењем подстицајних мера за унапређење родне равноправности услед постојања уравнотежене заступљености оба пола у свим областима деловања.

Потенцијални разлози за увођење мере:

Друштво, у ситуацији уравнотежене заступљености оба пола, као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања и за жене и за мушкарце на руководећим функцијама да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Друштва.

Време за увођење мере:

Период од 2025-2028. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- При новом запошљавању на упражњена радна места предност давати женама/односно мушкарцима у стручним службама где је очигледан

дисбаланс, али под једнаким условима и квалификацијама које испуњавају и остали кандидати

- Омогућити подједнако предлагање жена и мушкараца у изборним поступцима (нпр: избор чланова у радним групама)
- Предузимати све мере у циљу одржавања постојеће уравнотежености заступљености оба пола у свим областима деловања у Друштву

8. Процедуре за спровођење подстицајних мера, носиоци активности за реализацију и рокови

Подстицајне мере	Процедура	Носилац активности	Рок за реализацију
При новом запошљавању на упражњена радна места предност давати женама/односно мушкарцима у стручним службама где је очигледан тренутни дисбаланс	Приликом вођења процеса регрутације и селекције кадра узимати у обзир процењено стање	Пословодство Служба за правне послове	Континуирано током целе године
Омогућити подједнако предлагање жена и мушкараца у изборним поступцима	Приликом одабира запослених за именоване одређених додатних функција или за чланство у радним групама водити рачуна о заступљености оба пола	На нивоу целог Друштва	Континуирано током целе године
Предузимати све мере у циљу одржавања постојеће уравнотежености заступљености оба пола у свим областима деловања у Друштву	Радити на подизању свести запослених кроз едукације	На нивоу целог Друштва	Континуирано током целе године

Уколико се током примене овог Плана појаве ризици и потреба за увођењем додатних подстицајних мера, приступиће се измени овог Плана.

9. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Друштво услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе на руководећим местима, а у вези са родном равноправношћу
- Одредити лица која ће пратити континуирану, подједнаку едукацију жена и мушкараца на теме доношења одлука и управљања
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених
- Подстицање распоређивања мање заступљеног пола на руководећа радна места уколико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима

10. Процедуре за спровођење програмских мера, носиоци активности за реализацију и рокови

Подстицајне мере	Разлог за усвајање мере	Процедура	Носилац активности	Рок за реализацију
Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима	У интерним документима у Друштву није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.	Након заузимања званичног става на нивоу Републике Србије и у складу са препорукама ресорног Министарства, у свим интерним документима ће се извршити усклађивање према датим препорукама, односно вршиће се контрола и измена свих интерних докумената на основу званичног става.	Служба за правне послове.	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење

<p>Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе на руководећим местима, а у вези са родном равноправношћу</p>	<p>Ниво информисаности руководиоца о принципима родне равноправности треба подизати на виши ниво</p>	<p>Упућивање руководиоца на едукацију у вези са родном равноправношћу.</p> <p>Примена нових знања и вештина приликом утврђивања програмских циљева, начела и програма рада, одабира руководиоца стручних служби и примена знања приликом израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.</p>	<p>Служба за правне послове Руководиоци</p>	<p>Континуирано током целе године</p>
<p>Одредити лица која ће пратити континуирану и подједнаку едукацију жена и мушкараца на теме доношења одлука и управљања</p>	<p>У процесу доношења одлука и управљања констатовано је да оба пола морају добити једнаку могућност за додатним развијањем вештине у погледу доношења одлука и управљања</p>	<p>Упућивање запослених на руководећим позицијама без обзира на пол на обуке из домена управљања и доношења одлука</p>	<p>Пословодство Служба за правне послове</p>	<p>Континуирано током целе године</p>

<p>Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених</p>	<p>Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.</p>	<p>Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.</p>	<p>Служба за правне послове</p>	<p>Континуирано током целе године</p>
<p>Подстицање распоређивања мање заступљеног пола на руководећа радна места, а колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима</p>	<p>На основу урађене анализе тренутног стања.</p>	<p>Приликом селекције кадра узимати у обзир анализу стања</p>	<p>Пословодство</p>	<p>Приликом вршења селекције кадра за пријем новог кадра</p>

11. Лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности)

Контролу спровођења мера врши одлуком директора Друштва именовано Лице за родну равноправност.

Именовано лице за родну равноправност је Маријана Чикић, самостални стручни сарадник за развој људских ресурса и кадровске послове (тел: 011 3600 324, мејл: marijana.cikic@dipos.rs).

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

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

Дефинисане мере ће се примењивати континуирано током целе 2025. 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 некретнина „Дипос“ д.о.о, Београд представља послодавца код којег је, посматрајући генерално, однос заступљености оба пола уравнотежен и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

У Друштву ће се пратити реализација донетог Плана за 2025. календарску годину и сачинити Извештај о остварењу Плана закључно са 15. јануаром 2026. године, у којем ће се по потреби навести разлози због којих неке од предложених 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 01.01.2025. године до 31.12.2025. године.



Директорка

Бојана Мартиновић

Bojana Martinovic