

У складу са чланом 27. Одлуке о оснивању Друштва за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о. Београд (бр. 1.1.ИН-0048/2025 од 12.12.2025. године), чланом 3. Правилника о раду Друштва, број 6.5.ИН-0005/2023 од 02.08.2023. године са накнадним изменама број 6.5.ИН-0023/2024 од 26.12.2024. године и број 6.5.ИН-0010/2025 од 23.12.2025. 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



1. Увод

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 2026. 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.

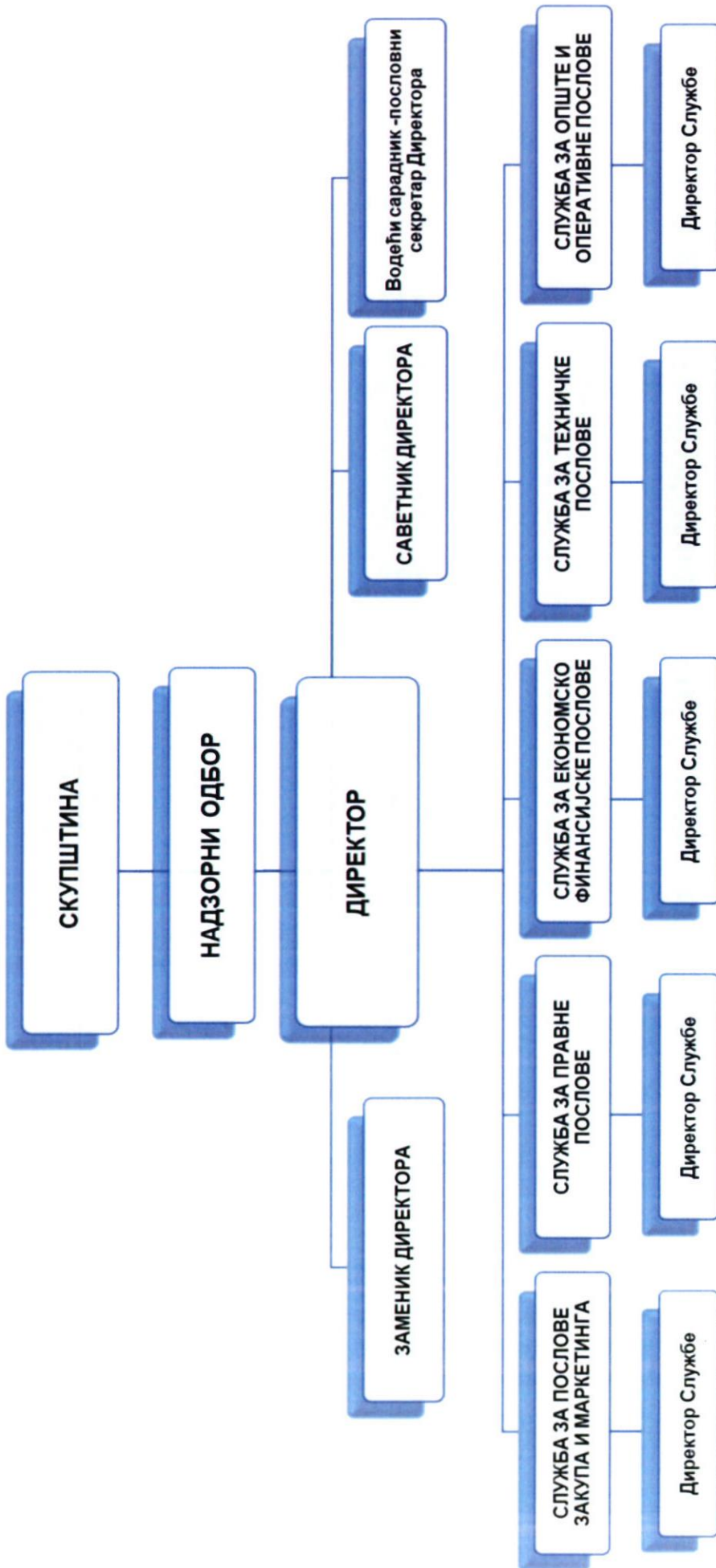
Подаци у овом Плану односе се на стање у Друштву на дан 31.12.2025. године.

2. Општи део

2.1. Основни подаци о доносиоцу Плана, одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана

Пословно име	ДРУШТВО ЗА ИЗНАЈМЉИВАЊЕ НЕКРЕТНИНА "ДИПОС" ДОО БЕОГРАД
Правна форма	Друштво са ограниченом одговорношћу
Матични број	17174452
Порески идентификациони број ПИБ	100124343
Шифра и назив делатности	6820 - Изнајмљивање властитих или изнајмљених некретнина и управљање њима
Општина	САВСКИ ВЕНАЦ
Место	БЕОГРАД
Број поште	11040
Улица и број	СЕРДАР ЈОЛА број 17
Е-пошта	dipos@dipos.rs
Телефон	011/3600-300
Факс	011/3065-721
Web адреса	www.dipos.rs
Одговорно лице/Законски заступник	Бојана Мартиновић
Функција	Директор
Пол	Женски
Именовано лице за координацију током израде Плана	Маријана Чикић
Функција	Стручни сарадник за развој људских ресурса
Пол	Женски

2.2. Организациона шема Друштва за изнајмљивање некретнина „Дигос“ д.о.о. Београд



2.3. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање **родно осетљиве статистике**, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податаке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политике и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнаких и унапређених положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности.

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова 40 – 50 % у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40 %, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се израчунава бројчано и процентуално.

2.3.1. Структура запослених и радно ангажованих лица према полу и старости, разврстаних по стручним службама

Редни број	Радно место	Категорија	Пол	Старост
ПОСЛОВОДСТВО				
1	Директор Друштва	Уговор о раду	Женски	34
2	Заменик директора Друштва	Уговор о раду	Женски	54
3	Водећи сарадник- Пословни секретар директора Друштва	Уговор о раду	Женски	43

4	Привремено повремени послови у Пословодству	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	55
СЛУЖБА ЗА ПОСЛОВЕ ЗАКУПА И МАРКЕТИНГ				
5	Директор Службе за послове закупа и маркетинга	Уговор о раду	Женски	49
6	Водећи стручни сарадник за послове закупа	Уговор о раду	Женски	48
7	Стручни сарадник за ПР и маркетинг	Уговор о раду	Женски	56
8	Стручни сарадник асистент за закуп и маркетинг	Уговор о раду	Мушки	32
9	Стручни сарадник асистент за послове закупа	Уговор о раду	Мушки	32
10	Административни сарадник за послове закупа и маркетинга	Уговор о раду	Женски	60
СЛУЖБА ЗА ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ				
11	Директор Службе за правне послове	Уговор о раду	Женски	46
12	Помоћник директора службе за правне послове	Уговор о раду	Женски	48
13	Сарадник асистент за правне послове	Уговор о раду	Женски	37
14	Водећи стручни сарадник за правне послове	Уговор о раду	Женски	52
15	Водећи стручни сарадник за имовинске послове	Уговор о раду	Женски	53
16	Виши стручни сарадник за имовинске послове	Уговор о раду	Мушки	45
17	Самостални стручни сарадник за кадровске послове	Уговор о раду	Женски	53
18	Стручни сарадник за развој људских ресурса	Уговор о раду	Женски	49
19	Самостални стручни сарадник - службеник за јавне набавке	Уговор о раду	Мушки	45
20	Стручни сарадник асистент - службеник за јавне набавке	Уговор о раду	Женски	51
СЛУЖБА ЗА ЕКОНОМСКО ФИНАСИЈСКЕ ПОСЛОВЕ				
21	Директор Службе за економско-финансијске послове	Уговор о раду	Женски	64
22	Помоћник директора службе за економско-финансијске послове – шеф рачуноводства	Уговор о раду	Женски	59

23	Сарадник асистент за административне и финансијске послове	Уговор о раду	Женски	47
24	Водећи стручни сарадник за послове књиговодства и рачуноводства	Уговор о раду	Женски	50
25	Самостални стручни сарадник за послове књиговодства и извештавање	Уговор о раду	Женски	44
26	Самостални стручни сарадник за наплату потраживања и извештавање	Уговор о раду	Женски	54
27	Самостални стручни сарадник за послове књиговодства и рачуноводства	Уговор о раду	Женски	47
28	Самостални стручни сарадник за књиговодство и финансијске послове	Уговор о раду	Женски	48
29	Привремено повремени послови у Одсеку за послове рачуноводства	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	45
СЛУЖБА ЗА ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ				
30	Директор Службе за техничке послове	Уговор о раду	Женски	65
31	Привремено повремени послови у Служби за техничке послове	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	47
32	Виши стручни сарадник за грађевину	Уговор о раду	Мушки	33
33	Стручни сарадник за инвестиционо и текуће одржавање	Уговор о раду	Мушки	52
34	Самостални сарадник за електроинсталације	Уговор о раду	Мушки	34
35	Високо квалификовани радник за молерско – фарбарске послове	Уговор о раду	Мушки	41
36	Високо квалификовани радник за молерско – фарбарске послове	Уговор о раду	Мушки	56
37	Виши квалификовани радник за молерско – фарбарске послове	Уговор о раду	Мушки	55
38	Виши квалификовани радник за молерско – фарбарске послове	Уговор о раду	Мушки	49
39	Виши сарадник за административно-техничке послове	Уговор о раду	Мушки	29
40	Привремено повремени послови у Служби за техничке послове	Уговор о раду	Мушки	60
41	Сарадник асистент за оперативно - техничке послове	Уговор о раду	Мушки	60

42	Високо квалификовани радник за електроинсталатерске	Уговор о раду	Мушки	39
43	Привремено повремени послови у Служби за техничке послове	Уговор о привременим повременим пословима	Мушки	43
44	Водећи квалификовани радник за грађевинско – занатске послове	Уговор о раду	Мушки	43
45	Високо квалификовани радник за зидарско керамичарске и фасадерске радове	Уговор о раду	Мушки	48
46	Привремено повремени послови у Служби за техничке послове	Уговор о привременим повременим пословима	Мушки	37
47	Водећи квалификовани радник за послове одржавања система грејања	Уговор о раду	Мушки	56
48	Високо квалификовани радник за послове одржавања система грејања	Уговор о раду	Мушки	62
49	Водећи квалификовани радник за послове аутоматике и одржавања	Уговор о раду	Мушки	49
50	Виши помоћни радник за грађевинско занатске послове и одржавање	Уговор о раду	Мушки	61
СЛУЖБА ЗА ОПШТЕ И ОПЕРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ				
51	Директор Службе за опште и оперативне послове	Уговор о раду	Женски	37
52	Водећи стручни сарадник за опште и оперативне послове	Уговор о раду	Мушки	36
53	Водећи сарадник за информационе технологије	Уговор о раду	Мушки	49
54	Виши сарадник за опште и оперативне послове	Уговор о раду	Мушки	55
55	Стручни сарадник за опште и оперативне послове	Уговор о раду	Женски	36
56	Сарадник асистент за оперативно - техничке послове	Уговор о раду	Мушки	32
57	Административни сарадник за административно - техничке и архивске послове	Уговор о раду	Женски	54
58	Административни сарадник за административно - техничке и архивске послове	Уговор о раду	Женски	63
59	Виши квалификовани радник - возач-координатор возног парка	Уговор о раду	Мушки	34

60	Самостални квалификовани радник - возач- курир	Уговор о раду	Мушки	44
61	Високо квалификовани радник - кувар	Уговор о раду	Женски	56
62	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	20
63	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Мушки	21
64	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Мушки	50
65	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Мушки	61
66	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	46
67	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	52
68	Привремено повремени послови у Служби за опште и оперативне послове	Уговор о привременим повременим пословима	Женски	44

Увидом у приказане податке о укупном броју жена и мушкараца, произилази следећа статистика:

- УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА: **68 (100 %)**
- УКУПАН БРОЈ ЖЕНА: **36 (52,94 %)**
- УКУПАН БРОЈ МУШКАРАЦА: **32 (47,06 %)**

Водећи родно осетљиву статистику према укупном броју жена и мушкараца, те анализом исте, у којој полазимо од укупног броја запослених и радно ангажованих лица израчунату бројчано и процентуално, може се констатовати да је у Друштву Дипос испуњен принцип уравнотежене заступљености полова, и то у доносу 52,94 % : 47,06%.

2.3.2. Старосна и полна структура запослених и радно ангажованих лица

СТАРОСТ	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ%	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ%	УКУПНО	УКУПНО%
15 до 30 година	1	1,47%	2	2,94%	3	4,41%
31 до 40 година	4	5,88%	9	13,24%	13	19,12%
41 до 50 година	15	22,06%	11	16,18%	26	38,24%
51 до 60 година	13	19,12%	7	10,09%	20	29,41%
61 до 71 година	3	4,41%	3	4,41%	6	9%
УКУПНО	36	52,94%	32	47,06%	68	100%

Водећи родно осетљиву статистику према старости запослених и радно ангажованих лица, може се констатовати да је процентуално најзапосленија старосна доб између 41 и 50 година живота, односно да је у овој категорији укупно запослених и радно ангажованих лица 38,24 %.

Одмах након ове старосне категорије, процентуално је најзаступљенија старија животна доб од 51 до 60 година живота, и то у проценту од 29,41%,

2.3.3. Полна и старосна заступљеност у управљачким огранцима и појединачно у организационим јединицама (стручним службама)

Редни број	Радно место	Пол	Старост
ПОСЛОВОДСТВО			
1	Директор Друштва	Женски	34
2	Заменик директора Друштва	Женски	54
СЛУЖБА ЗА ПОСЛОВЕ ЗАКУПА И МАРКЕТИНГ			
3	Директор Службе за послове закупа и маркетинга	Женски	49
СЛУЖБА ЗА ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ			
4	Директор Службе за правне послове	Женски	46
СЛУЖБА ЗА ЕКОНОМСКО ФИНАСИЈСКЕ ПОСЛОВЕ			

5	Директор Службе за економско-финансијске послове	Женски	64
СЛУЖБА ЗА ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ			
6	Директор Службе за техничке послове	Женски	65
СЛУЖБА ЗА ОПШТЕ И ОПЕРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ			
7	Директор Службе за опште и оперативне послове	Женски	37

Постоји неуравнотежена заступљености полова када су у питању руководеће функције, и то апсолутно у корист жена, те у складу са наведеним уочена је повреда принципа родне равноправности, те је нужно предвидети посебну меру.

Наиме, од укупно 7 руководећих позиција, на свих 7 радних места су запослене жене.

Водећи родно осетљиву статистику према старости руководећег кадра, произилази следеће:

- 20 до 30 година: **0 (0 %)**
- 31 до 40 година: **2 (28,57 %)**
- 41 до 50 година: **2 (28,57 %)**
- 51 до 60 година: **1 (14,29 %)**
- Преко 61 година: **2 (28,57 %)**

У погледу уравнотежености старосне доби руководећег кадра, може се констатовати да је у Друштву Дипос присутна уравнотежена заступљеност свих старосних категорија.

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Друштва за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о. Београд у вршењу основних принципа родне равноправности. Ово се постиже након што смо претходно утврдили статистику заступљености оба пола.

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 32, а жена 36, може се извести општа оцена стања, односно да је **равномерна заступљеност мушкараца и жена у Друштву, те да је испуњен принцип уравнотежене заступљености полова, и то у доносу 52,94 % : 47,06 %.**

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.

За оне радне процесе у којима постоји осетна неуравнотеженост полова, потребно је анализирати радне процесе код којих постоји осетна неуравнотеженост оба пола, а након чега предвиђамо посебне мере.

Ризичне тачке у којима је детектована повреда принципа родне равноправности је у неуравнотеженој заступљености када су у питању:

- Руководеће функције (укупно 7 жена)
- Апсолутно запослене/радно ангазоване жене у Служби за економско финансијске послове
- Већински број запослених/радно ангажованих мушкараца у Служби за техничке послове (18 мушкараца и 2 жене)

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 управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања 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.

4.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређење 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.

4.2. 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 органи 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
- 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, а предвиђене су следеће мере:

1. 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
2. Распоређивања мање заступљеног пола на руководећим радним местима, уколико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима и динамиком евентуалног одлива овог кадра