



**ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
ИНФРАСТРУКТУРА ШАБАЦ**

Шабац, Карађорђева бр.27 тел.015/354-884е-маил:info@infrastrukturashabac.co.rs

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021), директор ЈП „Инфраструктура Шабац Шабац дана 29.12.2022.године доноси следећи

## ПЛАН И ПРОГРАМ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 1. Уводне одредбе

1.1. Овим Планом и програмом за остварење родне равноправности (у даљем тексту: План) уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте аката у области родне равноправности и нанин извештавања о њиховој реализацији, затим оквир за остваривање родне равноправности, мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у породици, као и послодавца да интегрише родну перспективу у области својих делатности.

1.2. "Родна равноправност" подразумева:

- а) једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца;
- б) једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој код послодавца; и
- в) остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим правима, обавезама и дужностима.

### 2. Циљеви Плана

1.3. Главни циљеви Послодавца се односе на предузимање неопходних активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и то применом следећих мера:

- изграђивање капацитета за идентификацију релевантних родно балансираних односа и њихово стално одржавање као и успостављање процедура и система за побољшање прикупљања података и решавање потенцијалних проблема;
- јачања видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;
- промовисање родне разноврсности са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са регулаторним оквирима. Након темељног процеса испитивања стања на плану родне равноправности, Универзитет у Београду је идентификовао две области у којима је најпре потребно да буду предузете следеће активности: 1. прикупљање и праћење података који се односе на све три наведене области, 2. подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима, посебно у вези са заступљеношћу жена у управи и органима.

### 3. Оцена стања родне равноправности

3.1. Послодавац у потпуности поштује одредбе, правила, акте и прописе којима се обезбеђује

и остварује родна равноправност, а нарочито: (1) једнака права, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца; (2) једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој жена и мушкараца и (3) остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим правима, обавезама и дужностима.

3.2. Према расположивим подацима, код Послодавца је тренутно запослено 26 жена и **30** мушкараца.

БР.	Параметар		Бр. М	Бр. Ж	%М	%Ж
1	Школска спрема	ВСС	12	19	21,8	34,5
2		ВС	3		5,5	
3		ССС	13	7	23,6	12,7
4		КВ	1		1,8	
5	Године старости	Преко 50	12	12	25,5	21,8
		41-50	7	10	14,5	18,2
		31-40	6	5	10,9	9,1
		21-30	1	1	1,8	3,6
		15-20				
	Директор		1		1,8	
	Руководилац					
	Остали запослени		26	29	47,3	52,7

#### **4. Мере за спровођење равноправности**

4.1. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада Послодавца.

4.2. У области запошљавања, Послодавац нарочито обезбеђује мере ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу:

- доступности извршилачких радних места и положаја;
- услова за приступ запошљавању, samozapošljavanju или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања, без обзира на то о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и свим облицима плаћеног радног ангажовања;
- распоређивања и напредовања;
- радног времена;
- флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза

- мушкараца и жена, одсуствовања са посла;
- плаћања;
- услова рада;
- стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство;
- дневног, недељног и годишњег одмора;
- престанка радног односа и радног ангажовања;
- колективног преговарања;
- информисања;
- социјалног осигурања;
- одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнаде за време породилског одсуства;
- одсуства ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом и
- заштите права на рад и у вези с радом.

4.3. У вези са обавезама реализације мера из тачке 4.2. Плана, Послодавац нарочито предузима и обезбеђује следеће услове:

- 1) да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања у складу са законом којим се уређује рад код послодавца;
- 2) да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

4.4. Приликом остваривања наведених посебних мера органи јавне власти и послодавци посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група, а то су жене са села, жртве насиља, као и групе лица која се због друштвеног по- рекла, 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.

4.5. Према свим лицима на која је применљива тачка 4.4. Плана, Послодавац ће обезбедити услове у складу са одредбама релевантних прописа о забрани дискриминације, а посебно једнаке и равноправне услове и околности за:

- 1) запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

4.6. Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство. Такође, Послодавац је дужан да:

- 1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);
- 2) запосленима или њиховим представницима најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код Послодавца које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у

њиховим платама исказане према полу запослених, које притом не садрже податке о личности запослених у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности;

з) обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза које Закон прописује за послодавце.

4.7. У органима управљања код Послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, прописаних мерила и других објективних разлога. О уравнотеженој заступљености полова стара се Послодавац.

4.8. Послодавац овим Планом прописује посебне мере забране, и то:

а) Забрана престанка радног односа - утврђује да је забрањен отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

б) Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања - прокламује да је забрањено узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту већ и приликом запошљавања, стручногусавршавања и напредовања.

в) Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета - означава да је послодавац дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће,

породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства или старатељства врати на исте или друге еквивалентне послове. Забрањен је премештај наведених запослених или упућивање на рад код другог послодавца уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца.

г) Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности - значи да се запосленима гарантује једнака зарада/плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу било делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, при чему је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине зараде/плате систематизација послова, односно радних места мора да буде заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

д) Забрана утврђена по основу одсуствовања са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства.

## 5. Праћење остваривања Плана

5.1. Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања, Послодавац ће водити евиденције разврстане по полу, о следећем:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица; квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 3) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих /шца по полу и старосној доби која су добијала 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) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца и/ш ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и/ш неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу по/ш, односно рода;
- 9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и/ш неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу по/ш, односно рода;
- 10) начину поступања послодавца по поднетим пријавама;
- 10) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запошленог и о начину поступања послодавца по тим судским одлукама;
- 11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 12) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

## 6. Извештавање

6.1. Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред података из тачке 5.1. Плана, садржи и следеће:

- оцену стања у погледу остварене родне равноправности код послодавца;
- разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца код послодавца, ако та заступљеност није остварена.

  
Штамп: Директор  
Саца Максимовић