

„Аеродорми Србије“ доо Ниш
Улица ваздухопловаца бр. 24

Дел. бр. 461/2022

Датум: 21.01.2022

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021) и члана 3. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС”, бр. 89/2010), директор послодавца „Аеродорми Србије“ друштво с ограниченом одговорношћу (у даљем тексту: Послодавац) усваја следећи

ПЛАН РАДА

за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2022. годину

Послодавац усваја План рада за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2022. годину (у даљем тексту: План рада), у циљу стварања једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада, постизања родне равноправности и равномерније и уравнотежене заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

Планом рада утврђују се:

- 1) статистички подаци који се прикупљају и евидентирају код Послодавца разврстани збирно и по полу;
- 2) посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 3) мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2022. години;
- 4) лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности);
- 5) рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
- 6) циљеви тј. резултати које треба постићи реализацијом посебних мера и процедура.

Подаци у Плану рада односе се на стање код Послодавца на дан 01.01.2022. године.

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ	
Назив и седиште	„Аеродорми Србије“ друштво с ограниченом одговорношћу Ниш
ПИБ	109362109
Матични број	21168734
Број и датум уписа у Регистар привредних субјеката	02.02.2016.
Шифра делатности	5223 – услужне делатности у ваздушном саобраћају

1. Статистички подаци

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупан број запослених	230
Укупан број жена	84
Укупан број мушкараца	146

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА		
	Жене	Мушкарци
Од 20 до 30 година	16	34
Од 30 до 40 година	29	52
Од 40 до 50 година	26	41
Од 50 до 60 година	11	19
Преко 60 година	2	8
Укупно	84	154

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ ПОСЛОВА И ИЗВРШИЛАЧКИХ ПОСЛОВА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста послова	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећи послови	21	14	7
Извршилачки послови	182	120	62

БРОЈ ИСТОВЕТНИХ ПОСЛОВА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДИО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ
У привредном друштву „Аеродроми Србије“ доо Ниш нема истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Колективним уговором код послодавца „Аеродроми Србије“ доо Ниш Дел. број 7094/2020 од 23.10.2022. године, тако да свако радно место има свој коефицијент.

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ИЛИ ОБУКЕ у 2021.		
Укупно	Мушкарци	Жене
118	85	33

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИМА ЈЕ ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС У 2021. ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
	Укупно	Мушкарци	Жене
Засновали радни однос	49	26	23
Престао радни однос	6	3	3

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД У 2021. ГОДИНИ	
Број жена на породилском одсуству	5
Број жена враћених на рад по окончању породилског одсуства	2
Број жена којима је престао радни однос по окончању породилског одсуства	/

Општим актом нису предвиђени послови код којих постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца код Послодавца

Код Послодавца је зајемчена 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, вршена је према вађећим законским прописима.

Забрањена је свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода. Послодавац обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, напредовање у каријери, као и у свим другим активностима који су у вези са радом и радним односом код Послодавца. Забрана дискриминације на основу пола или рода односи се на:

- 1) услове за 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.

У протеклом периоду учињени су значајни помаци на унапређењу родне равноправности у областима превенције и заштите од родно засноване дискриминације. Постоје позитивни помаци у подизању знања и свести о значају родне равноправности у области рада и равноправнијем учешћу жена и мушкараца у свим сегментима пословања.

Општа оцена је да је равномерна заступљеност жена и мушкараца код Послодавца на задовољавајућем нивоу, узимајући у обзир природу посла којом се Послодавац бави. Више запослених мушкараца (63,48%) постоји због специфичне делатности којом се Послодавац бави. Исто објашњење важи и за нешто израженију разлику када је у питању заступљеност жена и мушкараца у обављању руководећих послова.

У погледу зарада загарантована је једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности, с обзиром да не постоје примери да су жене и мушкарци различито плаћени за исти посао који обављају.

3. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Послодавац је одредио да спроведе подстицајне мере којима се уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце на раду и у вези са радом и то:

- 1) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 2) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на руководећим пословима;
- 3) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 4) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца из области радних односа;
- 5) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

4. Праћење мера, спровођење и извештавање

О спровођењу усвојеног Плана рада стараће се директори организационих делова код Послодавца, који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређење родне равноправности. Мере ће се спроводити континуирано током 2022. године, како би оствариле циљеве.

О спроведеном Плану рада сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана рада за остваривање и унапређење родне равноправности, који ће бити усвојен до 31. децембра 2022. године.

План рада, заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара 2023. године.

План рада биће објављен на интернет страници www.aerodromisrbije.rs

ДИРЕКТОР
Михајло Здравковић, мастер економиста

