



ФАП КОРПОРАЦИЈА а.д. ПРИБОЈ

СЛУЖБЕНИ БИЛТЕН

ФАБРИКЕ АУТОМОБИЛА ПРИБОЈ

БРОЈ 62/23

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Прибој, 29.12.2023.године

Korporacija fabrika automobila PRIBOJ,
AKCIONARSKO DRUŠTVO PRIBOJ
Радничка бб, 31330 Прибој
матични број: 07210434
ПИБ: 101206591
Број: 62/23
Датум: 29.12.2023. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21), и члана 33. Статута ФАП Корпорација а.д. Прибој („Службени билтен ФАП“, број 53/21 од 29.06.2021. године), в.д. Генерални директор, дана 29.12.2023. године, доноси:

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД - општи подаци о ФАП Корпорацији а.д. Прибој (у даљем тексту: „ФАП“)

Друштво „Фабрика аутомобила“ са седиштем у Прибоју на Лиму, основано је 29. јула 1952. године као фабрика чија је примарна делатност израда аутомобила и резервних делова за аутомобиле. Друштво је регистровано 15. јануара 1953. године као државно привредно друштво при Регистру Народног одбора среза.

Решењем Привредног суда у Титовом Ужицу (данашњем Ужицу) од 24. јануара 1955. године Друштво је први пут уписано под именом Фабрика аутомобила Прибој, из Прибоја, са кратким именом ФАП Прибој.

У свом даљем раду ФАП се трансформисао у Мешовито деоничарско друштво, а затим и у Корпоративно друштво. Данас, Друштво је организовано у правној форми акционарско друштво које није јавно. У складу са Законом о привредним друштвима Друштво је извршило пререгистрацију при Агенцији за привредне регистре дана, 06. јула 2005. године под регистарским бројем Акта БД 47790/2005.

Власничка структура капитала пре конверзије: Друштвени (86,50%), акцијски (13,50%).
Са правоснажношћу УППР-а од 25.10.2017. године и II емисијом акција од 29.11.2017. године извршена је промена у структури капитала.

Дана, 08.08.2018. године извршена је III емисија акција.

Дана, 14.12.2018. године извршена је IV емисија акција.

Дана, 13.09.2019. године извршен је пренос акција са ФОНД-а за развој на Републику Србију, тако да је у новој структури капитала 94,35% државни капитал и то:

- Република Србија.....46,93%
- Републички фонд за ПИО.....16,42%
- Општинска управа Прибој.....11,52%
- Републички фонд здравственог осигурања.....11,11%
- ФОНД за развој Републике Србије.....2,54%
- Електродистрибуција Србије доо.....1,51%
- Национална служба за запошљавање.....1,46%
- Електропривреда Србије.....1,34%
- Нова АгроБанка, у стечају.....0,82%
- ЈКП Услуга Прибој.....0,70%

ФАП Корпорацијом а.д. Прибој руководи генерални директор са сарадницима.

"ФАП" је посвећен грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство. У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сфеама делатности, доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности у „ФАП“-у (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у "ФАП"-у, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођен контроле и рокове спровођења посебних мера.

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 која односе.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, 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;

- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 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 произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произволно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) узнемирања јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

- 14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему близког лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 16) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 17) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
- 18) послодавац је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;
- 19) социјални партнери су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;
- 20) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- 21) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;
- 22) тела за родну равноправност су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ОБЛАСТИ ОДБРАНЕ И БЕЗБЕДНОСТИ

Органи јавне власти и послодавци који обављају послове у области одбране и безбедности обезбеђују примену политика једнаких могућности и унапређења родне равноправности и доприносе уклањању родних стереотипа приликом остваривања права и обавеза лица оба пола у области одбране и безбедности.

Ради остваривања циљева политика спроводе се посебне мере и активности које обухватају:

- 1) унапређење безбедности жена у миру, конфликту и постконфлктном опоравку друштва, у земљи и иностранству у областима: спречавања, учествовања, заштите и опоравка;
- 2) повећање заступљености и укључености жена на позицијама доношења одлука у свим процесима који се тичу очувања мира и безбедности;
- 3) унапређење доступности и делотворности заштите жена;
- 4) унапређење система подршке опоравку жена, које су претрпеле било који облик угрожавања безбедности;
- 5) активно учешће у координисаној примени системских политика и планираних активности усмерених ка унапређивању родне равноправности у друштву;
- 6) активно учешће у унапређењу безбедности и заштите жена и мушкараца;
- 7) сарадњу са другим органима јавне власти у спречавању и сузбијању насиља, а посебно насиља у породици, родно заснованог насиља и насиља према женама;
- 8) спровођење родне анализе, органа јавне власти и послодавца у области одбране и безбедности о реализацији посебних мера, планова и пројеката за унапређење родне равноправности и извештавање Министарства, у складу са чланом 66. Закона о родној равноправности.

ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

Дискриминација на основу пола, подних 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 близка лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду, у политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, 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, лише 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно полу или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског 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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизана пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, родних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Главни циљеви Послодавца се односе на предузимање неопходних активности у циљу остваривања 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 роднобалансирањих односа и њихово стално одржавање, као и успостављање процедура и система за побољшање прикупљања података и решавање потенцијалних проблема,
- јачање 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.

ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

Послодавац у потпуности поштује одредбе, правила, акте и прописе којима се обезбеђује и остварује родна равноправност, а нарочито:

- једнака права, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца,
- једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој жена и мушкараца и
- 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.

Према расположивим подацима код Послодавца је тренутно запослено 188 (76,80% мушкараца и 57 (23,20%) жена и то:

- на неодређено време: укупно 16 (6,40%) запослених од чега 13 (81,25%) мушкараца и 3 (18,75%) жене;
- на одређено време: укупно 95 (38,80%) запослених од чега 68 (71,60%) мушкараца и 27 (28,40%) жена;
- по Уговорима о привременим и повременим пословима: укупно 95 (38,80%) ангажованих од чега 78 (82,10%) мушкараца и 17 (17,90%) жена;
- по Уговорима о делу: укупно 39 (16%) ангажованих од чега 29 (74,40%) мушкараца и 10 (25,60%) жена.

Бр.	Параметар		Број М	Број Ж	% М	% Ж
1.	Школска спрема	Укупно:				
2.	VII	21	13	8	60%	40%
3.	VI	24	9	15	37%	63%
4.	V	3	3	-	100%	-
5.	IV	80	58	22	72%	28%
6.	III	111	103	8	94%	6%
7.	II	6	2	4	33%	67%
8.	Године старости	Укупно:				
9.	21-30	20	17	3	8%	15%
10.	31-40	24	18	6	75%	25%
11.	41-50	31	22	9	71%	29%
12.	51-60	118	89	29	76%	24%
13.	61-70	52	42	10	81%	19%
13.	Извршни директор/и					

14.	Директор/и	2	2	-	100%	-
15.	Менаџер/и	-	-	-	-	-
16.	Руководилац	1	1	-	100%	-
17.	Сарадник/ца	4	4	-	100%	-
18.	Остали запослени	238	181	57	76%	24%

ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

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

- доступности извршилачким радних места и положаја;
- услова за приступ запошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове, 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, одсуствања 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 осигурувања;
- одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнаде за време породиљског одсуства;
- одсуства ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом и
- заштите права на рад и у вези с радом.

У вези са обавезама реализације мера из претходног става Плана Послодавац нарочито предузима и обезбеђује следеће услове:

- 1) да запосленима, односна другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди 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.

Приликом остваривања наведених посебних мера посветиће се дужна пажња обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група, а то су жене са села, жртве насиља, као и групе лица која се због друштвеног порекла, 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

Према свим овим лицима Послодавац ће обезбедити услове у складу са одредбама релевантних прописао 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 образоване;
- 4) напредовање на посту;
- 5) отказ уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, односно рад и породични статус, обезбеди 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 спроводи 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 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 податне личности запослених у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности

3) обезбеди финансијска средства за остваривање обавеза које Закон прописује за послодавце.

У органима управљања, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеносту полова, уз уважавање специфичности, које произилазе из природе посла, службе клијатности, места и услова рада, прописаних мерила и других објективних разлога. О уравнотеженој заступљености полова стара се Послодавац.

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 запосленот за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породильског 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, узнемиравана, сексуалног узнемиравања и сексуалног уценивања
- б). Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уценивања 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, стручног усавршавања и напредовања
- в) Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породильског 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 трудноћепородильског 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 та учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код
- 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 одсуства са посла због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детете и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства.

ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРИВАЊА ПЛАНА

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 проценату запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радна ангамаваних мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу
- 5) платама, и другим накнадама запослених радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје
- 6) броју и проценту запослених радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавања и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола
- 8) броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу
- 9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби о ниховој изложености узнемирању, секуналном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу на основу пола, односно рода
- 10) начину поступања послодавца по поднетим пријавама,
- 11) 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 запосленог и о начину поступања послодавца по тим судским одлукама
- 12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручнот оспособљавања приправника, на годишњем нивоу,

13) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисија и другим телима код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

ИЗВЕШТАВАЊЕ

Послодавац је дужан да сачини годишни извештај о остваривању родне равноправности, који, поред података из предходне тачке овог 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.

КОНТРОЛА СПРОВОЂЕЊА ПРЕВЕНТИВНИХ МЕРА

Контролу примене посебних мера врши Генерални директор, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ФАП-у.

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРЕВЕНТИВНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План ступа на снагу даном доношена и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на огласној табли ФАП-а.

План се доставља ресорном министарству Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Овај План је саставни део Плана пословања ФАП Корпорације а.д. Прибој и исти је објављен на огласној табли Послодавца и ступа на снагу 29.12.2023. године.

