

**Akcionarsko društvo za vazdušni saobraćaj**

**Air SERBIA Beograd**

Број: 138

Београд, 30.01.2025.

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021) послодавац Акционарско друштво за ваздушни саобраћај Air SERBIA Београд, Јурија Гагарина 12 (у даљем тексту: **Послодавац**) доноси следећи

### ПЛАН РАДА

#### ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА КАЛЕНДАРСКУ 2025. ГОДИНУ

Овим Планом рада за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2025. годину (у даљем тексту: **План рада**) утврђују се посебне мере за остваривање родне равноправности у циљу стварања једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада и равномерне и уравнотежене заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

У овом Плану рада представљена је сажета анализа кроз приказ статистичких података који се прикупљају и евидентирају код Послодавца о положају жена и мушкараца, разврстани збирно и по полу и на основу тога утврђују се:

1. посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности;
2. мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2025. години;
3. лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности);
4. рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
5. циљеви тј. резултати које би требало постићи реализацијом посебних мера и процедура.

Подаци у Плану рада односе се на стање код Послодавца на дан 01.01.2025. године.

#### А) Подаци о послодавцу

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ	
Назив и седиште	Акционарско друштво за ваздушни саобраћај Air SERBIA Београд

Адреса	Јурија Гагарина 12, 11070 Београд
ПИБ	100001765
Матични број	07044275
Број и датум уписа у Регистар привредних субјеката	29.02.1992.
Шифра делатности	5110 - Ваздушни превоз путника

**Б) Статистички подаци**

<b>УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ</b>	
Укупан број запослених и радно ангажованих лица	1496
Укупан број жена	744 (49,73 %)
Укупан број мушкараца	752 (50,27 %)

<b>СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА</b>	
Од 21 до 30 година	459 (31 %)
Од 31 до 40 година	450 (30 %)
Од 41 до 50 година	280 (19 %)
Од 51 до 60 година	199 (13 %)
Од 61 до 70 година	108 (7 %)

<b>УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ ПОСЛОВА И ИЗВРШИЛАЧКИХ ПОСЛОВА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ</b>			
Врста послова	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећи послови	130	70	60
Извршилачки послови	1366	682	684

**БРОЈ ИСТОВЕТНИХ ПОСЛОВА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ**

Констатује се да је за истоветне послове предвиђена истоветна основна зарада за пуно радно време и стандардни учинак, без обзира на полну структуру запослених.

**УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ЗА 2024. ГОДИНУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ**

Укупан број запослених	7
Укупан број жена	6
Укупан број мушкараца	1

**УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У 2024. ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ**

	Укупно	Мушкарци	Жене
Засновали радни однос	337	162	175
Престао радни однос	284	133	151

**БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД У 2024. ГОДИНИ**

Укупан број запослених који су користили породичко одсуство или одсуство ради неге детета	74
Укупан број жена које су користиле породичко одсуство или одсуство ради неге детета	73
Укупан број мушкараца који су користили одсуство ради неге детета	1
Број запослених враћених на рад по окончању породичког одсуства	21
Број запослених којима је престао радни однос по окончању породичког одсуства*	3 запослена – истек уговора на одређено време 4 запослена – отказ од стране запосленог

\*навести по којим основима је престао радни однос (истек периода на који је радни однос заснован, отказ од стране запослене и сл.

## ПОСЛОВИ КОД КОЈИХ ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА ЗА ПРАВЉЕЊЕМ РАЗЛИКЕ ПО ПОЛУ

Општим актом нису предвиђени послови код којих постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

### В) 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.

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 изузетном нивоу. Заступљеност мушкарца и жена на руководећим и управљачким пословима је уравнотежена, док су жене више заступљене у Надзорном одбору, у којем од укупно пет чланова Надзорног одбора три чине жене.

У протеклој 2024. години у радни однос примљено је више жена у односу на мушкарце од укупног броја свих пријема у радни однос.

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.

Од посебних активности које су спроведене током 2024. издваја се промоција важности бриге о здрављу, здравог стила живота, редовним превентивним прегледима и самопрегледима. Запослене жене су имале прилику да се кроз организована предавања упознају са основним чиниоцима очувања здравља, мерама које је у вези са овим обезбедио Републички фонд за здравствено осигурање РС и правима које запослене жене остварују у случају одсуства због привремене спречености за рад ради породилског одсуства и одсуства ради неге детета. Ове активности ће се наставити и у 2025. години.

### **Г) Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

Послодавац је одредио да се у оквиру Плана рада за 2025. годину спроведу посебне 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:

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на руководећим пословима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи за пријем у радни однос фокусирани су на опис позиције, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.)
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца из области радних односа;
- прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. „family friendly“ политике (нпр. флексибилно радно време, рад од куће, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.);
- спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
- организовање едукација запослених из области родне равноправности ради подизања свести запослених;
- спровођење мера у циљу превенирања било ког облика дискриминације по основу пола или рода, сексуалног узнемиравања, сексуалног уцењивања и спречавања и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

### **Д) Мере и процедуре које ће омогућити остваривање и унапређење родне равноправности**

1. Послодавац ће при новом запошљавању настојати да обезбеди једнаку заступљеност полова, у складу са могућностима и природом посла, са једне стране и структуром пријављених кандидата, са друге стране.
2. Приликом утврђивања критеријума за пријем у радни однос од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном и породичном статусу или другим личним својствима.
3. Послодавац ће у склопу планова развоја сопствених кадрова настојати да реализује додатну обуку, семинаре и тренинге ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола, како би били у прилици да дођу на боље позиције.
4. Промоција радне културе засноване на поштовању људског достојанства.
5. Планирање и развој мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, негу детета, породичне обавезе и сл.
6. Предвиђање мера, процедура и активности Послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

7. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

**Ђ) Праћење мера, спровођење и извештавање**

Спровођење усвојеног Плана рада спада у надлежност организационе јединице Људски ресурси, који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређење родне равноправности. Мере ће се спроводити континуирано током 2025. 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 2025. године.

План рада, заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара 2026. године.

Овај План рада биће објављен на интернет страници [www.airserbia.com](http://www.airserbia.com), о чему ће надлежно Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог бити обавештено у року од 15 дана од дана доношења.

**Акционарско друштво за ваздушни саобраћај Air SERBIA Београд**

  
\_\_\_\_\_  
**Jiri Marek, генерални директор**

