

Ul. Pere Jovanovića Komirićanca 35, 14253 Osečina

Telefoni:

Centrala: 014/3451-211

Direktor: 014/3451-119

Komercijala.: 014/3451-359

3451-564

Fax: 014/3451-992

E-mail: kruplos.plastika@mts.rs

krusikplastika1@mts.rs

Sajt: www.krusik-plastika.co.rs



Broj 3220/2022 Znak Vaš broj Vaš znak
..... 09.11.2022

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), генерални директор Акционарског друштва КРУШИК-ПЛАСТИКА Осечина, Пере Јовановића Комирићанца 35, доноси:

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Увод

Овим Планом, у складу са Законом, у Акционарском друштву Крушик-Пластика Осечина, Пере Јовановића Комирићанца 35, ПИБ 101597261, Матични број 07219792, шифра делатности 2229, претежне делатности производња осталих производа од пластике, се утврђују посебне мере у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у оквиру Друштва (у даљем тексту: Друштво).

2. Појам родне равноправности

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 куртулолошких формираних ризика 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.

3. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 блиских лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у свим 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.

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, односно 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.

4. Подаци из евиденције

а) Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица:

- Укупан број запослених и радно ангажованих лица : 221 (100%)
- број и проценат запослених на неодређено време: 109 (49,3%)
- број и проценат запослених на одређено време: 95 (42,98%)
- број и проценат ангажованих лица по уговору о привременим и повременим пословима: 17 (7,69%)

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица:

- број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 84 (38,01%)
- број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 137 (61,99%)

в) Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица:

- од 21-30 година живота укупно 51 (23,08%) запослено и рано ангажовано лице од тога 12 (5,43%) жена, 39 (17,65%) мушкараца;
- од 31-40 година живота укупно 45 (20,36%) запослено и рано ангажовано лице од тога 18 (8,14%) жена, 27 (12,22%) мушкараца;
- од 41-50 година живота укупно 52 (23,53%) запослено и рано ангажовано лице од тога 31 (14,03%) жена, 21 (9,50%) мушкараца;
- од 51-60 година живота укупно 64 (28,96%) запослено и рано ангажовано лице од тога 23 (10,41%) жена, 41 (18,55%) мушкараца;
- од 61-70 година живота укупно 9 (4,07%) запослено и рано ангажовано лице од тога 0 (0,00%) жена, 9 (4,07%) мушкараца.

Текући рачуни: *Komercijalna banka a.d. Beograd* 205-4948-85,

Banka Poštanska štedionica a.d. Beograd 200-2368480102012-32, *Banca Intesa a.d. Beograd* 160-493815-15;

PIB: 101597261 Матични број 07219792 Шифра делатности: 22.29

Број регистарског уписа: **BD 40278/2007** код Агенције за привредни регистар-Регистар привредних субјеката

г) Подаци о квалификацијама које поседују запослена и рано ангажована лица, разврстана по полу:

- ниво квалификације ВСС укупно 21(9,50%) запослена и радно ангажована лица од тога 10 (4,52%) жене и 11 (4,98%) мушкарци;
- ниво квалификације ВСШ укупно 8 (3,62%) запослених и радно ангажованих лица од тога 3 (1,36%) жене и 5 (2,26%) мушкарци;
- ниво квалификације ССС укупно 75 (33,94%) запослених и радно ангажованих лица од тога 30 (13,58%) жене и 45 (20,36%) мушкарци;
- ниво квалификације КВ укупно 88 (39,82%) запослених и радно ангажованих лица од тога 30 (13,58%) жене и 58 (26,24%) мушкарци;
- ниво квалификације ПК укупно 4 (1,81%) запослених и радно ангажованих лица од тога 0 (0,00%) жене и 4 (1,81%) мушкарци;
- ниво квалификације НК укупно 25 (11,31%) запослених и радно ангажованих лица од тога 11 (4,98%) жене и 14 (6,33%) мушкарци.

д) Подаци запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

- лица на извршилачким радним местима укупно 212 (95,93%) од тога 81 (36,65%) жена и 131 (59,28%) мушкараца;
- лица на положајима укупно 9 (4,07%) од тога 3 (1,36%) жена и 6 (2,71%) мушкараца.

ђ) Подаци о обукама

Укупан број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника разврстаних по полу у години вођења евиденције

- Укупан број 4 (1,80%) од тога су 2 (0,90%) жене и 2 (0,90%) мушкарца.

5. Опис (оцена) стања

На основу представљених бројчаних података у делу тачке 4 можемо констатовати да у структури запослених у Друштву постоји незнатан родни јаз и то у корист мушкараца. Таква заступљеност је на извршилачким радним местима.

Родни јаз је настао због структуре и природе посла Друштва.

Важно је напоменути да су лица запослена у Друштву запослена на основу потреба посла Друштва. Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање потребних услова предвиђених у акту о Систематизацији радних места. Опште, посебне и функционалне компетенције проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, које су посебно предвиђене за свако радно место. Друштво нема утицај на пол и структуру лица која ће се јавити на оглас и доставити пријаву за запослење.

У Друштву постоје радна места на којима су распоређени само мушкарци зато што жене не показују интересовање за та радна места због обима и тежине посла (радно место електричара, бравара, алатничара, металостругара, реглера, вуљущариста и магационера).

Текући рачуни: *Komercijalna banka a.d. Beograd* 205-4948-85,

Banka Poštanska štedionica a.d. Beograd 200-2368480102012-32, *Banca Intesa a.d. Beograd* 160-493815-15;

PIB: 101597261 Матични број 07219792 Шифра делатности: 22.29

Број регистарског уписа: **BD 40278/2007** код Агенције за привредни регистар-Регистар привредних субјеката

Такође, за укупно 10 радних места, сходно Закону о безбедности и здрављу на раду и Правилнику о превентивним мерама за безбедан рад при ручном преношењу терета, постоји оправдана потреба да се распоређују само мушкарци јер се на тим радним местима повремено не може избећи ручно преношење терета масе преко 25 килограма. На тим радним местима запослен је 31 мушкарац.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених.

У погледу старосне структура, међу оба пола су заступљена лица свих животних доби. Доминантан степен образовања је КВ и ССС такође међу оба пола равномерно заступљен.

На основу података о приходима запослених у Друштву није примећен родни јаз. У Друштву не постоје радна места на којима су запослени извршиоци различити полова, а да је општим актом прописана или уговорена различита висина зараде у зависности од пола.

6. Циљеви

Општи циљ доношења Плана: Остваривање и унапређење родне равноправности у Друштву.

Планом се одређују посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у области рада, запошљавања, стручног усавршавања и професионалног развоја у Друштву.

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаких приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних копетенција за конкретне позиције.

- Промовисање и спровођење једнаких могућности кроз једнаку заступљеност полова у области стручног образовања и усавршавања.

- У циљу ублажавања незнатне неравномерне заступљености полова међу запосленима у наредном периоду у случају престанка потребе за обављањем одређених послова на којима раде припадници оба пола, под условом да су запослени различитог пола остварили исте резултате и да имају исти материјални, здравствени и социјални статус, предност да остане у радном односу ће се, уз сагласност репрезентативног синдиката, дати припаднику мање заступљеног пола на тим пословима. Уколико је на тим пословима равномерна заступљеност оба пола, предност да остане у радном односу ће се дати припаднику мање заступљеног пола у организационој јединици, односно Друштву.

- При пријему нових запослених на радна места и у организационе јединице где је уочена мања заступљеност једног пола и мања заинтересованост припадника једног пола за обављање тих послова, при истим осталим условима, предност ће се дати припаднику мање заступљеног пола.

-Побољшање улова рада у циљу веће и равномерније заинтересованости и заступљености жена и мушкараца на свим радним местима.

-Усклађивање приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским осуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради

посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства и старатељства.

8. Начин спровођења посебних мера

У циљу остварења и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Друштву

У Друштву је одређено лице задужено за евидентирање података о остваривању родне равноправности, сачињавању и достављању годишњих извештаја о остваривању родне равноправности надлежном Министарству. За спровођење посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности стараће се извршни директори и лице задужено за родну равноправност.

9. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши генерални директор Друштва.

10. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

11. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Друштва.

КРУШИК-ПЛАСТИКА а.д. Осечина
генерални директор
Зоран Урошевић, дипл.маш.инг.



