

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: 4902 /2024 Датум: 20.12.2024. године

Министарство за људска и мањинска права и
друштвени дијалог
Булевар Михаила Пупина 2
11070 Нови Београд

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, утврђују се 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 куртуролошких 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 : 240 (100%)
- број и проценат запослених на неодређено време: 183 (76,25%)
- број и проценат запослених на одређено време: 38 (15,83%)
- број и проценат ангажованих лица по уговору о привременим и повременим пословима: 19 (7,91%)

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

- број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 93 (38,75%)
- број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 147 (61,25%)

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

- од 21-30 година живота укупно 54 (22,5%) запослено и рано ангажовано лице од тога 17 (7,08%) жена, 37 (15,41%) мушкараца;
- од 31-40 година живота укупно 57 (23,75%) запослено и рано ангажовано лице од тога 20 (8,33%) жена, 37 (15,41%) мушкараца;
- од 41-50 година живота укупно 52 (21,66%) запослено и рано ангажовано лице од тога 29 (12,08%) жена, 23 (9,58%) мушкараца;
- од 51-60 година живота укупно 57 (23,75%) запослено и рано ангажовано лице од тога 24 (10,00%) жена, 33 (13,75%) мушкараца;

- од 61-70 година живота укупно 20 (8,33%) запослено и рано ангажовано лице од тога 3 (1,25%) жена, 17 (7,08 %) мушкараца.

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

- ниво квалификације ВСС укупно 21 (8,75%) запослена и радно ангажована лица од тога 11 (4,58%) жене и 10 (4,16%) мушкарци;
- ниво квалификације ВСШ укупно 8 (3,33%) запослених и радно ангажованих лица од тога 3 (1,25%) жене и 5 (2,08%) мушкарци;
- ниво квалификације ССС укупно 76 (31,66%) запослених и радно ангажованих лица од тога 33 (13,75%) жене и 43 (17,91%) мушкарци;
- ниво квалификације КВ укупно 99 (41,25%) запослених и радно ангажованих лица од тога 35 (14,58%) жене и 64 (26,66%) мушкарци;
- ниво квалификације ПК укупно 4 (1,66%) запослених и радно ангажованих лица од тога 0 (0,00%) жене и 4 (1,66%) мушкарци;
- ниво квалификације НК укупно 32 (13,33%) запослених и радно ангажованих лица од тога 11 (4,58%) жене и 21 (8,75%) мушкарци.

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

- лица на извршилачким радним местима укупно 231 (96,25%) од тога 89 (37,08%) жена и 142 (59,16%) мушкараца;
- лица на положајима укупно 9 (3,75%) од тога 4 (1,66%) жена и 5 (2,08%) 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 5 (2,83%) од тога су 4 (1,60%) жене и 1 (0,41%) мушкараца.

е) Број и проценат кандидара пријављених за заснивање радног односа код послодавца, разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

- Укупан број 15 (6,25), од тога су 10 (4,16) жене и 5 (2,08) мушкараца

5. Опис (оцена) стања

На основу представљених бројчаних података у делу тачке 4 можемо констатовати да у структури запослених у Друштву и даље постоји незнатан родни јаз и то у корист мушкараца. Таква заступљеност је на извршилачким радним местима. У поређењу са 2023. годином смањен је родни јаз, тако што је запослено и радно ангажовано 10 жена, док је број запослених и радно ангажованих мушкараца остао исти.

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, вуљушкарста, магационера као и послови на варењу, мотању и млевењу пластике).

Такође, за укупно 10 радних места, по основу Закона о безбедности и здрављу на раду и Правилника 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 Друштву је равноправна заступљеност полова лица на положајима.

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.

Запослени у Друштву су равномерно заступљени и родно равноправни у приликама стручног усавршавања и професионалног развоја.

На основу података о приходима запослених у Друштву не постоји родни јаз. Зарада се исплаћује по основу Колективног уговора, закључен између послодавца и синдиката. У Друштву не постоје радна места на којима 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

Едукација и обука

- Друштво спроводи едукацију за све запослене о важности родне равноправности, с нагласком на важност инклузије и разумевања различитих потреба.
- Специфичне обуке за менаџмент како би се осигурало да менаџери разумеју како да препознају и реше ситуације које могу бити дискриминаторне.
- Организовање редовних обука о препознавању и сузбијању родних предрасуда.

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

- Развијање емпатије и разумевања, коришћење интерактивних метода како би се активно укључили сви запослени.

Култура повратних информација

- Циљ је стварање отворене културе повратних информација о родној равноправности кроз организовање анонимизованих анкета о перцепцији родне равноправности у Друштву. Редовни састанци за размену мишљења и искуства међу запосленима. Имплементација предлога који проишају из повратних информација.

Укључивање менаџмента

- Осигурати да менаџери и лидери активно промовишу и подржавају иницијативе родне равноправности. Обезбедити да менаџмент поставља пример кроз своје понашање и одлуке.

Флексибилни радни услови

- Омогућити запосленима флексибилније радне аранжмане који могу помоћи у балансу између посла и приватног живота, што је често важно за жене.
- Побољшање улова рада у циљу веће и равномерније заинтересованости и заступљености жена и мушкараца на свим радним местима.

Сарадња са образовним институцијама

- Сарадња са школама и факултетима на промоцији каријерних опција у индустрији. Пружање могућности за праксу како би се жене упознале с послом пре него што донесу одлуку.

Култура и свест

- Организовати обуке за све запослене како би се створила култура поштовања и подршке. Развијати програме који оснажују жене и подржавају њихову самоувереност.

Маркетинг и комуникација

- Користити маркетиншке стратегије које се фокусирају на жене, наглашавајући позитивне аспекте рада у Друштву.
- Организовати отворене дане или радионице где жене могу доћи и испробати послове у сигурном окружењу.

Начин спровођења посебних мера

У циљу остварења и унапређења родне равноправности неопходно је укључивање 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 генерални директор, извршни директори и лице задужено за родну равноправност.

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

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 АД Осечина
генерални директор
Зоран Урошевић, дипл. инж. маш.