

U skladu sa članom 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021) i članom 4. Pravilnika o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju ("Sl. glasnik RS", br. 89/2010), Direktor društva u skladu sa Osnivačkim aktom privrednog društva Elixir Group DOO donosi:

PLAN MERA ZA OTKLANJANJE I UBLAŽAVANJE NERAVNOMERNE ZASTUPLJENOSTI POLOVA
za period od 1.1. do 31.12.2024. godine

EGR 39
Datum 11.07.2024.
Elixir Group DOO
Hajduk Veljkova 1, 15000 Šabac, Srbija

Podaci o poslodavcu:

Naziv poslodavca:	DOO za proizvodnju, promet i usluge Elixir Group Šabac	
Sedište poslodavca:	Šabac, Hajduk Veljkova 1	
Poreski identifikacioni broj (PIB):	100186398	
Broj i datum rešenja o upisu u Registar privrednih subjekata:	16.01.1990.	
Matični broj:	07627645	
Šifra delatnosti poslodavca:	4690-Nespecijalizovana trgovina na veliko	
Ukupan broj zaposlenih:	297	
Broj zaposlenih razvrstan po polnoj strukturi:	Ž 152	M 145
Ukupan broj rukovodećih radnih mesta:	42	
Broj rukovodećih radnih mesta razvrstan po polnoj strukturi	Ž 12	M 30
Ukupan broj izvršilačkih radnih mesta:	255	
Broj izvršilačkih radnih mesta razvrstan po polnoj strukturi:	Ž 139	M 116
Broj istovetnih radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, na kojima su istovremeno zaposlena oba pola, a postoji razlika u visini neto zarada:	0	
Ukupan broj zaposlenih koji će biti upućeni na stručno usavršavanje ili obuku u 2024. godini, prema polnoj strukturi zaposlenih:	Ž 75	M 70
Ukupan broj planiranih za primanje u radni odnos u 2024. godini, prema polnoj strukturi:	Ž	M
Ukupan broj planiranih za otpuštanje, u 2024. godini, prema polnoj strukturi:	Ž 0	M 0
Broj žena koje će se vratiti na rad u 2024. godini, a koje su koristile porodiljsko odsustvo:	4	
Broj radnih mesta, prema opštem aktu, za koja postoji opravdana potreba praviljenja razlika po polu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (radna mesta koja se po prirodi posla vezuju za određeni pol):	0	

Mere i procedure:

I – Ocena stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca; Podaci o neto zaradama koja se isplaćuje zaposlenom za puno radno vreme, prema polnoj strukturi zaposlenih:

Poštovanjem zakonskih propisa i internih procedura kod Poslodavca obezbeđuje se polna ravnopravnost i pružanje jednakih mogućnosti u pogledu zasnivanja radnog odnosa, nepredovanja na poslu, zarada za isti rad i prestanka radnog odnosa, u meri u kojoj to dozvoljava delatnost društva i raspoloživa struktura zaposlenih prema profesijama i vrsti i stepenu stručne spreme.

U privrednom društvu Elixir Group DOO zarade zaposlenih zavise od vrste i stepena složenosti posla, odnosno uslova radnog mesta i rezultata rada i nemaju veze sa polom osobe koja obavlja posao, što je i sistemski uređeno Job grejdingom odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, koji jasno definiše zarade zaposlenih. U skladu sa iznetim se u potpunosti primenjuje princip da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili iste vrednosti koje ostvaruju kod poslodavca.

II - Stručno usavršavanje:

Stručno usavršavanje i obuke u toku rada su uslovljene potrebama rada i predstavljaju pravo i dužnost svakog zaposlenog bez obzira na pol. Neopravdano odbijanje obuke ili stručnog usavršavanja zaposlenog/e predstavlja povredu radne obaveze.

Za bezbednost i zdravlje na radu obučavaju se svi zaposleni po zasnivanju radnog odnosa, bez obzira na pol.

Za zaštitu životne sredine obučavaju su svi zaposleni koji podležu obavezi obuke po operativnim postupcima, bez obzira na pol, već u zavisnosti od radnog mesta. Svi zaposleni imaju i proveru obučenosti iz oblasti protivpožarne zaštite.

Godišnji planovi internih obuka se prave prema potrebama procesa rada i zahtevima radnih mesta i one su obavezne za sve zaposlene koji rade na određenom radnom mestu bez obzira na pol. Eksterne obuke se vrše u zavisnosti od potreba procesa rada i raspoloživih finansijskih sredstava.

III - Broj žena na porodiljskom odsustvu, kao i vraćenih na rad za izveštajni period:

U 2024. godini planiran je povratak 4 zaposlene na rad nakon isteka korišćenja porodiljskog odsustva.

Odsustvo sa rada zbog trudnoće i roditeljstva nije smetnja za zasnivanje radnog odnosa, kao ni raspoređivanja na odgovarajuće poslove, osim ukoliko je to u interesu zaposlene, a u skladu sa zakonskim propisima. Kod Poslodavca se poštuju sve odredbe zakonskih propisa koje se odnose na zaštitu žena i majki, sa čime će se i ubuduće nastaviti.

IV – Podaci o promenama u broju radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad zaposlenih:

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih mesta kod Poslodavca nije predviđeno ni jedno radno mesto za koje se zahteva da na njemu rade isključivo muškarci ili žene, odnosno sva radna mesta su podjednako dostupna pripadnicima oba pola, te se odabir kadrova isključivo vrši prema raspoloživim resursima u pogledu vrste i stepena stručne spreme.

V – Mere i procedure koje su omogućile ili će omogućiti otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti zaposlenih:

Mere i procedure koje će omogućiti otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih:

1. plan zapošljavanja manje zastupljenog pola radi poboljšanja polne strukture zaposlenih;
2. utvrđivanje kriterijuma za prijem u radni odnos (oglas se odnose na poziciju, a ne na lična svojstva; od kandidatkinja/kandidata se ne traže podaci o bračnom, porodičnom statusu i drugim ličnim svojstvima);
3. solidarna pomoć za sklapanje braka i za rođenje deteta;
4. sprovođenje periodičnih preventivnih pregleda zaposlenih u skladu sa njihovim potrebama (*specijalistički pregledi žena i muškaraca*);
5. plan redovnih edukacija zaposlenih iz oblasti ravnopravnosti polova;
6. druge mere koje mogu doprineti ravnopravnom položaju žena i muškaraca na radu.

Razlog za uvođenje posebnih mera je postizanje ravnopravne zastupljenosti polova na radnim mestima. Posebnim merama će se poboljšati polna struktura zaposlenih. Mere će se primenjivati, kroz redovne aktivnosti Poslodavca, tokom kalendarske 2024.godine odnosno do postojanja potrebe za njihovim sprovođenjem.

U toku 2024. godine i u narednom periodu neophodno je nastaviti sa poštovanjem, odnosno doslednom primenom u praksi zakonskih propisa i internih procedura, kako bi se postignuta ravnomerna zastupljenost u oblasti rada i zapošljavanja kod Poslodavca održala na postojećem nivou ili eventualno podigla na viši nivo. O sprovedenom Planu mera sačinice se godišnji Izveštaj o sprovođenju Plana mera za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova koji će se usvojiti i dostaviti resornom ministarstvu najkasnije do 15. januara 2025. godine.

Plan mera, zajedno sa Izveštajem biće dostavljen Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, elektronsku adresu: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs.

U Šapcu 11.01.2024. godine



Elixir Group DOO
Hajduk Veljkova 1, 15000 Šabac, Srbija
Elixir Group DOO

Zorica Popović

Direktor društva, Zorica Popović