

TERMIKA-BEOGRAD AD BEOGRAD

Broj: 055

Datum: 25.01.2023. godina

U skladu sa članom 13. i članom 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021) direktor privrednog društva TERMIKA-BEOGRAD AD BEOGRAD, MB: 07064403, PIB: 100180993, donosi sledeći:

PLAN MERA ZA OTKLANJANJE I UBLAŽAVANJE NERAVNOMERNE ZASTUPLJENOSTI POLOVA

za period od 01.01.2023. do 31.12.2023. godine

Ovim Planom mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti za 2023. godinu (u daljem tekstu: „Plan“) se u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, utvrđuju mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti za 2023. godinu u privrednom društvu TERMIKA-BEOGRAD AD BEOGRAD (u daljem tekstu: „Društvo“), izvršioci planiranih mera, nosioci realizacije, razlozi za određivanje posebnih mera i ciljevi koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja kontrole i prestanak sprovođenja posebnih mera.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti, mogućnosti i ravnomerno učešće i zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva. Svakako se podrazumeva i ostavriavanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje svih društveno formiranih razlika između polova i različitih interesa, prioriteta i potreba muškaraca i žena.

Podaci o poslodavcu:

Naziv poslodavca:	TERMIKA-BEOGRAD
Sedište poslodavca:	Ul. Oslobođenja br. 1, Beograd (Rakovica)
Poreski identifikacioni broj (PIB):	100180993
Broj i datum rešenja o upisu u Registar privrednih subjekata:	BD.31649/2005 od 04.07.2005.godine
Matični broj:	07064403
Šifra delatnosti poslodavca:	4329 - Ostali instalacioni radovi u građevinarstvu

Ukupan broj zaposlenih:	97	
Broj zaposlenih razvrstan po polnoj strukturi:	Ž <u>10</u>	M <u>87</u>
Ukupan broj rukovodećih radnih mesta:	8	
Broj rukovodećih radnih mesta razvrstan po polnoj strukturi	Ž <u>2</u>	M <u>6</u>
Ukupan broj izvršilačkih radnih mesta:		
Broj izvršilačkih radnih mesta razvrstan po polnoj strukturi:	Ž <u>8</u>	M <u>81</u>
Broj istovetnih radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, na kojima su istovremeno zaposlena oba pola, a postoji razlika u visini neto zarada:	Nemamo istovetna radna mesta prema opštem aktu poslodavca na kojima su istovremeno zaposlena oba pola, sa različitom neto zaradom.	
Ukupan broj zaposlenih koji će biti upućeni na stručno usavršavanje ili obuku u 2023. godini, prema polnoj strukturi zaposlenih:	Ž <u> / </u>	M <u> / </u>
Ukupan broj planiranih za primanje u radni odnos u 2022. godini, prema polnoj strukturi:	Ž <u> / </u>	M <u>10</u>
Ukupan broj planiranih za otpuštanje, u 2023. godini, prema polnoj strukturi:	Ž <u> / </u>	M <u> / </u>
Broj žena koje će se vratiti na rad u 2023. godini, a koje su koristile porodiljsko odsustvo:	/	
Broj radnih mesta, prema opštem aktu, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (radna mesta koja se po prirodi posla vezuju za određeni pol):	15	

Opis stanja

Zbog pretežne delatnosti poslodavca koja se sastoji u građevinskim, mašinskim i sa tim povezanim radovima, postoji deficit ženske radne snage na tržištu, u smislu manjeg broja žena koje poseduju potrebne kvalifikacije i zainteresovanost za navedenu vrstu poslova, što predstavlja objektivnu okolnost i prepreku za održavanje ravnopravnosti polova na nivou Društva.

Imajući u vidu navedeno objektivno ograničenje, opšti cilj ovog Plana jeste da se, tamo gde je primenljivo i moguće, restrukturiranjem radne snage, uspostavi ravnomerni odnos polova u privrednom društvu TERMIKA-BEOGRAD AD BEOGRAD.

Mere i procedure:

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

1. Edukacija zaposlenih iz oblasti rodne ravnopravnosti;
2. Kontinuirano praćenje i izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti;
3. Prilagođavanje radnog vremena porodičnim obavezama zaposlenih i druge mere tzv. *family friendly* politike;
4. Pozitivna diskriminacija prilikom zapošljavanja odnosno davanje prednosti pripadnicima osetljivijih društvenih grupa;
5. Pružanje savetodavne pomoći u oblasti usavršavanja i napredovanja u karijeri;
6. Druge mere koje mogu doprineti ravnopravnom položaju žena i muškaraca na radu, ukoliko je primenljivo.

O sprovođenju usvojenog Plana mera staraće se Matović Smija , a zadužuje se i da prati njegovo sprovođenje, preduzima potrebne mere za otklanjanje neravnomerne zastupljenosti manje zastupljenog pola, kao i da o tome blagovremeno obaveštava Generalnog direktora.

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 2024. godine.

Plan mera biće dostavljen Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Bulevar Mihajla Pupina 2, 11070 Beograd ili na elektronsku adresu: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs.

U Beogradu, dana 25.01.2023. godine

TERMIKA-BEOGRAD AD

Milan Gligorovski, direktor