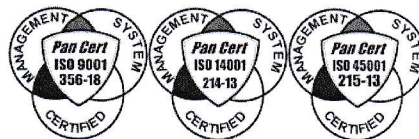




PREDUZEĆE ZA PROIZVODNJU
ELEKTROPROVODNIKA
ELKOK A.D
KOSJERIĆ 31260, OLGE GRBIĆ 3



Telefoni: Centrala 031/781-121, 781-162, Generalni direktor: 031/781-322; Direktor proizvodno-tehničkog sektora: 031/781-424;
Prodaja: 031/781-187; Nabavka : 031/782-628; Telefax: 031/783-280; elkok @ mts.rs; www. elkok. co.rs

Registar privrednih subjekata BD. 213108/2006; Matični broj 07606281; PIB 101090578; Osnovni kapital (upisani i uplaćeni): 1.154.328,42 EUR
ŽIRO RAČUN Br.: 205-99739-19 Komercijalna banka; 155-9879-55 Halk banka; 170-0030004386000-11 Unicredit banka.

ELKOK A.D.
Broj: 01-924
Datum: 31.12.2025
KOSJERIC

Na osnovu člana 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti (u daljem tekstu - Zakon) i u skladu sa Statutom Preduzeća za proizvodnju elektroprovodnika ELKOK AD Kosjerić (Varoš), ul. Olge Grbić 3, sa MB 07606281 (u daljem tekstu - Poslodavac), dana 31.12.2025. godine u Kosjeriću, generalni direktor Društva je utvrdio i doneo sledeći:

PLAN I PROGRAM ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI KOD POSLODAVCA

I UVOD

Poslodavac - Preduzeće za proizvodnju elektroprovodnika ELKOK AD Kosjerić svoja ukupna poslovna dostignuća ostvaruje i kroz posvećenost stalnom unapređenju radnog ambijenta u kom se podstiču, razvijaju i neguju principi međusobnog poštovanja i uvažavanja bez obzira na pol, rod, starosnu dob ili bilo koja druga, potencijalno diskriminišuća, lična svojstva učesnika u radnim/poslovnim procesima, u kom smislu se, pored razvoja stručnih kompetencija, aktivno promoviše i razvoj ljudskih kvaliteta, te postupanje i međusobno ophođenje u skladu sa visoko postavljenim etičkim standardima, a to sve iz čvrstog uverenja da se stvaranjem pozitivnog radno-poslovnog ambijenta u kom se poštuju principi jednakih mogućnosti i uvažavaju različitosti, postizu i bolji ukupni rezultati.

Principi jednakih mogućnosti kod Poslodavca podrazumevaju naročito: stvaranje mogućnosti za ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim radnim/poslovnim procesima, a posebno za učešće žena i/ili pripadnika osetljivih društvenih grupa u procesima planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja opštih akata čiji su predmet i sadržina neposredno ili posredno od uticaja na položaj žena, odnosno pripadnika osetljivih društvenih grupa; uzimanje u obzir različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom utvrđivanja poslovnih politika i odlučivanja o pojedinačnim pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima; preduzimanje mera kojima se obezbeđuje jednaka polazna tačka za sveukupno ostvarivanje prava i na zakonu zasnovanih interesa lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u suštinski nejednakom položaju po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, a posebno za pripadnike osetljivih društvenih grupa.

U skladu sa navedenim, a radi ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao jednog od bitnih segmenata ukupnog radno-poslovnog ambijenta, Poslodavac je utvrdio i doneo ovaj akt kojim je, između ostalog, definisao željene ciljeve na predmetnom planu i odredio mere za njihovo ostvarivanje.

Pojmovi koji su posebno određeni i kao takvi opisani i pojašnjeni u čl. 6. Zakona o rodnoj ravnopravnosti, a koji su upotrebljeni i u ovom aktu, imaju Zakonom određeno značenje.

Svi termini koji su upotrebljeni u ovom aktu, a koji imaju rodno značenje i izraženi su u određenom gramatičkom rodu, podrazumevaju prirodni pol/rod lica na koje se odnose.

II POJAM RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Rodna ravnopravnost predstavlja princip koji podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu 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, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom utvrđivanja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima pojedinaca, te posledično i odsustvo bilo koje i svake vrste diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

III POJAM DISKRIMINACIJE PO OSNOVU POLA, POLNIH KARAKTERISTIKA, ODNOSNO RODA

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u bilo kojoj i svakoj oblasti društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

IV STRUKTURA ZAPOSLENIH/RADNO ANGAŽOVANIH LICA NA DAN DONOŠENJA AKTA

Na dan donošenja predmetnog akta kod Poslodavca je zaposleno/radno angažovano ukupno 86 lica (100%), od čega žena 15 (18%) i muškaraca 71 (82%), a sve u sledećoj strukturi:

- Do 20 godina starosti: ukupno 3 (4%), od čega žena 0 (0%) i muškaraca 3 (4%),
- Od 21 do 30 godina starosti: ukupno 9 (10%), od čega žena 2 (2%) i muškaraca 7 (8%),
- Od 31 do 40 godina starosti: ukupno 14 (16%), od čega žena 2 (2%) i muškaraca 12 (14%),
- Od 41 do 50 godina starosti: ukupno 23 (27%), od čega žena 3 (3%) i muškaraca 20 (24%),
- Od 51 do 60 godina starosti: ukupno 30 (35%), od čega žena 5 (6%) i muškaraca 25 (29%),
- Od 61 do 70 godina starosti: ukupno 7 (8%), od čega žena 3 (4%) i muškaraca 4 (5%),
- Preko 70 godina starosti: ukupno 0 (0%), od čega žena 0 (0%) i muškaraca 0 (0%).

Na kraju svake kalendarske godine se utvrđuju odgovarajući godišnji izveštaji o strukturi zaposlenih/radno angažovanih lica po određenim kriterijumima, odnosno sa drugim propisanim podacima koji se evidentiraju u skladu sa Zakonom, a koji se dostavljaju nadležnim institucijama i koji se prilažu ovom aktu i čine njegov sastavni deo.

V OPIS STANJA

Kod Poslodavca je u odnosu na ukupan broj zaposlenih/radno angažovanih lica prisutan određen rodni jaz u korist muškaraca, ali isti nije rezultat bilo kog oblika diskriminacije. Konkretno, svako zaposleno/radno angažovano lice kod Poslodavca, u skladu sa utvrđenim politikama, angažovano je kroz odgovarajuću proceduru u okviru koje se proveravaju opšte i posebne kompetencije svakog prijavljenog kandidata, a u skladu sa predefinisanim zahtevima (uslovima) konkretnog radnog mesta. Isključiv uzrok prisustva konstatovanog rodnog jaza je činjenica da osnovna delatnost Poslodavca podrazumeva potrebu da na značajnom broju radnih mesta budu angažovana lica određenih obrazovnih i stručnih profila u okviru kojih i na samom tržištu rada postoji značajna disproporcija u korist muškaraca, a što je okolnost na koju Poslodavac nema, niti može imati uticaja.

Zarade zaposlenih/radno angažovanih lica su određene na osnovu odgovarajućih koeficijenata koji se utvrđuju za konkretna radna mesta i gde je bilo koji drugi kriterijum za obračun, osim onih zakonom utvrđenih, apsolutno isključen, pa se u tom smislu kod Poslodavca primenjuje princip jednake naknade za rad jednake vrednosti bez ikakvog obzira na pol, odnosno rod i druga lična svojstva zaposlenih/radno angažovanih lica.

Kod Poslodavca nema zabeleženih (interno i/ili eksterno prijavljenih/procesuiranih) slučajeva rodno zasnovanog nasilja, nasilja prema ženama, podsticanja na diskriminaciju na osnovu pola i/ili roda, uznemiravanja, odnosno seksualnog/polnog uznemiravanja i/ili ucenjivanja.

Poslodavca primenjuje princip jednake naknade za rad jednake vrednosti bez ikakvog obzira na pol, odnosno rod i druga lična svojstva zaposlenih/radno angažovanih lica.

Kod Poslodavca nema zabeleženih (interno i/ili eksterno prijavljenih/procesuiranih) slučajeva rodno zasnovanog nasilja, nasilja prema ženama, podsticanja na diskriminaciju na osnovu pola i/ili roda, uznemiravanja, odnosno seksualnog/polnog uznemiravanja i/ili ucenjivanja.

Poslodavac je posvećen ostvarivanju principa rodne ravnopravnosti, politike jednakih mogućnosti, te prevenciji diskriminacije bilo koje vrste i to, kako kroz kreiranje pozitivnog radno-poslovnog ambijenta u kom se podstiču, razvijaju i neguju principi međusobnog poštovanja i uvažavanja bez obzira na pol, rod, starosnu dob ili bilo koja druga, potencijalno diskriminišuća, lična svojstva učesnika u radnim/poslovnim procesima, sa jedne strane, tako i kroz doslednu primenu pozitivnih propisa i inkorporaciju odgovarajućih antidiskriminacionih normi iz različitih pozitivnopravnih izvora u svoja opšta akta.

VI CILJEVI

Opšti cilj donošenja predmetnog akta, u najširem smislu, je ostvarivanje, odnosno unapređenje rodne ravnopravnosti kod Poslodavca.

Konkretnije, Poslodavac kroz promovisanje razvoja kulture poštovanja različitosti u društvu, kroz uspostavljanje radno-poslovnog ambijenta u kom se neguju međusobno uvažavanje i poštovanje bez obzira na lična svojstva (naročito, ali ne i ograničeno na: pol, rod, rodni identitet, godine starosti, seksualno opredeljenje i dr.), te kroz implementaciju rodne perspektive u svoje poslovne politike, nastoji da, u skladu sa objektivnim mogućnostima, postigne uravnoteženu zastupljenost polova u svim radno-poslovnim procesima i stvori, odnosno održi, ambijent u kom vlada načelo jednakih mogućnosti u sferama zapošljavanja kod Poslodavca, uslova rada, stručnog usavršavanja i profesionalnog razvoja, napredovanja, te vrednovanja rada i postignutih rezultata.

VII MERE ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Radi ostvarivanja utvrđenih ciljeva, a polazeći od konstatovanog stanja i uzimajući u obzir sve faktore koji kod Poslodavca utiču na stanje u oblasti rodne ravnopravnosti i sprovođenje politike jednakih mogućnosti, kontinuirano se sprovode sve opšte mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, a ukoliko se za tim ukaže potreba, uvode se i posebne mere uz obavezno navođenje razloga za njihovo uvođenje, konkretnih ciljeva koji se njihovim uvođenjem nastoje neposredno ostvariti, trenutak otpočinjanja primene i njihovo planirano trajanje, te način sprovođenja, kao i kontrole primene i ostvarivanja konkretnih ciljeva zbog kojih se takve mere uvode.

Poslodavac će naročito preduzimati sve neophodne mere radi potpunog ostvarivanja svih primenjivih garancija i prava zaposlenih/radno angažovanih lica utvrđenih u čl.28.-35 Zakona.

Posebne mere koje poslodavac određuje i uvodi, u zavisnosti od konkretnih ciljeva koje je potrebno ostvariti, mogu biti sve Zakonom propisane posebne mere, odnosno mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova, podsticajne mere kojima se uvode posebne pogodnosti i/ili podsticaji radi obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce, te programske mere kojima se operacionalizuju konkretni programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, što bi, u konkretnom slučaju, bile mere kojima se, uz uvažavanje različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca, obezbeđuju: pravo oba pola na jednaku dostupnost informacija i svih programa Poslodavca, primenu urođnjavanja i rodno odgovornog planiranja i upravljanja, ostvarivanje jednakih mogućnosti u pogledu upravljanja ljudskim resursima i vrednovanja rada, uravnoteženost zastupljenosti polova u organima upravljanja, pravo na upotrebu rodno-senzitivnog jezika u službenoj komunikaciji.

Posebne mere uvode se posebnim aktom Poslodavca koji obavezno sadrži sve elemente propisane Zakonom.

Posebno, kako iz razloga ispunjavanja propisane obaveze, tako i radi praćenja i evaluacije stanja u oblasti rodne ravnopravnosti kod Poslodavca, kontinuirano se sprovodi mera prikupljanja relevantnih podataka razvrstanih po polu, njihovo dostavljanje nadležnim institucijama u utvrđenim rokovima i njihova permanentna analiza sa svrhom utvrđivanja potrebe za uvođenje konkretnih mera potrebnih za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

VIII EVIDENCIJE / IZVEŠTAJI

Radi praćenja, ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kod Poslodavca se vode evidencije, odnosno, u određenim slučajevima, sačinjavaju odgovarajući izveštaji o:

- Ukupnom broju zaposlenih/radno angažovanih lica;
- Broju i procentu zaposlenih/radno angažovanih žena, te broju i procentu zaposlenih/radno angažovanih muškaraca, sve u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih/radno angažovanih lica, razvrstano po starosnoj dobi;
- Kvalifikacijama koje poseduju zaposlena/radno angažovana lica, razvrstano po polu;
- Broju i procentu zaposlenih/radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na rukovodećim radnim mestima, razvrstano po polu;
- Zaradama i drugim naknadama zaposlenih/radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu, razvrstano po polu i u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za rukovodeća radna mesta;
- Broju i procentu zaposlenih/radno angažovanih lica, razvrstano po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;
- Razlozima zbog kojih su na pojedinim radnim mestima zapošljavani/radno angažovani u većem broju pripadnici određenog pola;
- Broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstano po polu i po kvalifikacijama;
- Broju primljenih prijavi zaposlenih/radno angažovanih lica, razvrstano po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti nasilju, uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;
- Načinu postupanja kod Poslodavca po podnetim prijavama;
- Broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog/radno angažovanog lica i o načinu postupanja Poslodavca po tim sudskim odlukama;
- Broju i procentu zaposlenih/radno angažovanih lica, razvrstano po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou;
- Broju i procentu lica u organima upravljanja i nadzora kod Poslodavca, razvrstano po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi;
- Broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstano po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja;
- Broju i procentu presuda za nasilje, razvrstano po polu žrtve nasilja i po polu izvršioca nasilja.

IX PRAĆENJE STANJA U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI I KONTROLA SPROVOĐENJA MERA

Kod Poslodavca se imenuje lice zaduženo za poslove u vezi sa ostvarivanjem i unapređenjem rodne ravnopravnosti čije su obaveze da prati stanje u oblasti rodne

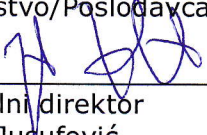
ravnopravnosti, da se stara o urednom vođenju propisanih evidencija, da prati sprovođenje utvrđenih mera i izveštava organe uprave o postignutim rezultatima.

Neposredan nadzor nad izvršavanjem obaveza lica zaduženog za poslove u vezi sa ostvarivanjem i unapređenjem rodne ravnopravnosti kod Poslodavca, kao i uvođenje i kontrola primene posebnih mera su u nadležnosti Generalnog direktora.

X POČETAK PRIMENE

Ovaj akt stupa na snagu i počinje da se primenjuje danom donošenja, kada se i objavljuje na zvaničnoj internet prezentaciji Poslodavca, o čemu će se nadležno ministarstvo obavestiti u Zakonom predviđenom roku od 15 dana.

Za Društvo/Poslodavca:


Generalni direktor
Zlatan Jusufović

