

FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA
Karađorđeva 68, 24400 Senta
Senta, 04.01.2023.

Na osnovu člana 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS”, br. 52/2021) i člana 3. Pravilnika o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju („Službeni glasnik RS”, br. 89/2010), direktor poslodavca FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA usvaja sledeći

PLAN RADA
ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ZA
KALENDARSKU 2023. GODINU

Poslodavac usvaja ovaj Plan rada za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti za kalendarsku 2023. godinu (u daljem tekstu: **Plan rada**), u cilju stvaranja jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa i po osnovu rada, postizanja rodne ravnopravnosti i ravnomerne i uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca na radu i u pravima vezanim za rad i zapošljavanje.

Ovim Planom rada utvrđuju se:

1. statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju kod Poslodavca razvrstani zbirno i po polu;
2. posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;
3. mere i procedure za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova u 2023. godini;
4. lica koja su odgovorna za realizaciju posebnih mera i procedura (nosioci aktivnosti);
5. rokovi u kojima će se planirane posebne mere realizovati i početi da se primenjuju utvrđene procedure;
6. ciljevi, tj. rezultati koje treba postići realizacijom posebnih mera i procedura.

Podaci u Planu rada odnose se na stanje kod Poslodavca na dan 01.01.2023. godine.

1. PODACI O POSLODAVCU

PODACI O POSLODAVCU	
Naziv i sedište:	FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTO
Adresa:	Karađorđeva 68, 24400 Senta
PIB:	101100671
Matični broj:	08216576
Broj i datum upisa u Registar privrednih subjekata:	25.05.1998.
Šifra delatnosti:	3109 - Proizvodnja ostalog nameštaja

2. STATISTIČKI PODACI

UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH LICA, RAZVRSTAN PO POLNOJ STRUKTURI	
Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica:	58
Ukupan broj žena:	19
Ukupan broj muškaraca:	39

STAROSNA STRUKTURA ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH LICA		
Intervali	Žene (broj)	Muškarci (broj)
Od 20 do 30 godina:	1	4
Od 31 do 45 godina:	7	19
Od 46 do 55 godina:	9	8
Od 56 do 65 godina:	2	8
Preko 65 godina:	-	-
Ukupno:	19	39

UKUPAN BROJ RUKOVODEĆIH POSLOVA I IZVRŠILAČKIH POSLOVA, U SKLADU SA OPŠTIM AKTOM POSLODAVCA, PREMA POLNOJ STRUKTURI			
Vrsta poslova	Ukupno	Muškarci	Žene
Rukovodeći poslovi:	2	2	-
Izvršilački poslovi:	56	37	19

BROJ ISTOVETNIH POSLOVA PREMA OPŠTEM AKTU POSLODAVCA, SA RAZLIČITOM NETO ZARADOM KOJA SE ISPLAĆUJE ZAPOSLENOM ZA PUNO RADNO VREME, PREMA POLNOJ STRUKTURI
Konstatuje se da je za istovetne poslove predviđena istovetna osnovna zarada za puno radno vreme i standardni učinak, bez obzira na polnu strukturu zaposlenih.

UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH UPUĆENIH NA STRUČNO USAVRŠAVANJE I OBUKU ZA 2022. GODINU, PREMA POLNOJ STRUKTURI ZAPOSLENIH	
Ukupan broj zaposlenih:	-
Ukupan broj žena:	-
Ukupan broj muškaraca:	-

UKUPAN BROJ PRIMLJENIH I OTPUŠTENIH ZAPOSLENIH U 2022. GODINI, PREMA POLNOJ STRUKTURI ZAPOSLENIH			
	Ukupno	Muškarci	Žene
Zasnovali radni odnos	11	10	1
Prestao radni odnos	17	15	2

BROJ ZAPOSLENIH NA PORODILJSKOM ODSUSTVU, KAO I VRAĆENIH NA RAD U 2022. GODINI	
Ukupan broj žena koje su koristile porodiljsko odsustvo ili odsustvo radi nege deteta:	-
Broj žena vraćenih na rad po okončanju porodiljskog odsustva:	-
Broj žena kojima je prestao radni odnos po okončanju porodiljskog odsustva:	-

POSLOVI KOD KOJIH POSTOJI OPRAVDANA POTREBA ZA PRAVLJENJEM RAZLIKE PO POLU	
Opštim Aktom nisu predviđeni poslovi kod kojih postoji opravdana potreba za pravljenjem razlike po polu.	

3. Ocena stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca kod Poslodavca

Kod poslodavca je zajemčena ravnopravnost polova i obezbeđene su jednake mogućnosti i tretman u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, kao i ravnopravnost između žena i muškaraca u pogledu jednakosti dostupnosti poslova, kako rukovodećih, tako i izvršilačkih. Primena mera za ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca, kao i za otklanjanje ili ublažavanje neravnomjerne zastupljenosti polova, započeta je u vreme važenja Zakona o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, br. 104/2009), a proces unapređenja rodne ravnopravnosti nastavljen je stupanjem na snagu Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS”, br. 52/2021).

Zabranjena je svaka diskriminacija po osnovu pola, polnih karakteristika i roda. Poslodavac obezbeđuje jednakе mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca, kao i pripadnika osetljivih društvenih grupa, jednaku dostupnost poslova, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, napredovanje u karijeri, kao i u svim drugim aktivnostima koje su u vezi sa radom i radnim odnosom kod Poslodavca. Zabrana diskriminacije na osnovu pola ili roda odnosi se na: 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2)

uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; 3) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje; 4) napredovanje na poslu; 5) otkaz Ugovora o radu.

U proteklom periodu učinjeni su značajni pomaci na unapređenju rodne ravnopravnosti u oblastima prevencije i zaštite od rodno zasnovane diskriminacije. Postoje pozitivni pomaci u podizanju znanja i svesti o značaju rodne ravnopravnosti u oblasti rada i ravnopravnijem učešću žena i muškaraca u svim segmentima poslovanja.

Opšta ocena je da je ravnomerna zastupljenost žena i muškaraca kod Poslodavca na zadovoljavajućem nivou, uzimajući u obzir prirodu posla kojim se Poslodavac bavi. Više zaposlenih muškaraca (67%) postoji zbog specifične delatnosti kojom se Poslodavac bavi i strukture kandidata koji se prijavljuju na oglase za zapošljavanje. Isto objašnjenje važi i za nešto izraženiju razliku kada je u pitanju zastupljenost žena i muškaraca u obavljanju rukovodećih poslova.

U pogledu zarada zagarantovana je jednaka zarada za isti rad ili rad jednakе vrednosti, s obzirom da ne postoje primeri da su žene i muškarci različito plaćeni za isti posao koji obavljaju.

4. Posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

Poslodavac je odredio da sprovede podsticajne mere kojima se uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radu i u vezi sa radom i to:

- promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima;
- uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na rukovodećim poslovima;
- uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
- upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodnih stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca iz oblasti radnih odnosa;
- prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

5. Mere i procedure koje će omogućiti ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti:

- a) Poslodavac će pri novom zapošljavanju imati u vidu da na upražnjene poslove prednost u zapošljavanju da ženama, kao manje zastupljenom polu, u skladu sa mogućnostima i prirodom posla, sa jedne strane i strukturu prijavljenih kandidata, sa druge strane.

- b) Prilikom utvrđivanja kriterijuma za prijem u radni odnos od kandidatkinja/kandidata se ne mogu tražiti podaci o bračnom i porodičnom statusu ili drugim ličnim svojstvima.
- c) Poslodavac će u sklopu planova razvoja sopstvenih kadrova nastojati da realizuje dodatnu obuku, seminare i treninge radi stručnog usavršavanja pripadnika manje zastupljenog pola, kako bi bili u prilici da dođu na bolje pozicije.
- d) Promocija radne kulture zasnovane na poštovanju ljudskog dostojanstva.
- e) Planiranje i razvoj mera koje obezbeđuju usklađivanje radnog i porodičnog života, lakšu realizaciju prava i obaveza vezanih za materinstvo, negu deteta, porodične obaveze i sl.
- f) Predviđanje mera, procedura i aktivnosti Poslodavca za sprovođenje prevencije od seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.
- g) Druge mere koje mogu doprineti ravnopravnom položaju žena i muškaraca na radu.

6. Praćenje mera, sprovođenje i izveštavanje

Sprovođenje usvojenog Plana rada spada u nadležnost rukovodstva Poslodavca, koje će pratiti njegovo sprovođenje i preuzimati potrebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Mere će se sprovoditi kontinuirano tokom 2023. godine, kako bi se ostvarili ciljevi.

O sprovedenom Planu rada sačiniće se godišnji Izveštaj o sprovođenju Plana rada za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, koji će biti usvojen do 31.12.2023. godine.

Plan rada, zajedno sa Izveštajem, biće dostavljen nadležnom Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog najkasnije do 15.01.2024. godine.

Ovaj Plan rada biće objavljen na internet stranici, o čemu će nadležno Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog biti obavešteno u roku od 15 dana od dana donošenja.

FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA



Atila Čaki, direktor