

FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA Karadorđeva 68, 24400 Senta  
Senta, 22.12.2023.

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 2024. GODINU**

Poslodavac usvaja ovaj Plan rada za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti za kalendarsku 2024. 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 ravnomernije 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 2024. 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 22.12.2023. godine.

**1. PODACI O POSLODAVCU**

**PODACI O**

**POSLODAVCU**

Naziv i sedište:

FABRIKA NAMEŠTAJA  
EXTRAFORM DOO SENTA  
Karadorđeva 68, 24400

Adresa:

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:	52
Ukupan broj žena:	15
Ukupan broj muškaraca:	37

3.

**STAROSNA****STRUKTURA****ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH LICA**

Intervali	Žene (broj)	Muškarci (broj)
Od 20 do 30 godina:	1	4
Od 31 do 45 godina:	5	17
Od 46 do 55 godina:	7	8
Od 56 do 65 godina:	2	8
Preko 65 godina:	-	-
Ukupno:	15	37

**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:	50	35	15

**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 2023.**

**GODINU, PREMA  
POLNOJ STRUKTURI  
ZAPOSLENIH**

Ukupan broj zaposlenih: -  
Ukupan broj žena: -  
Ukupan broj muškaraca: -  
4

**UKUPAN BROJ  
PRIMLJENIH I  
OTPUŠTENIH  
ZAPOSLENIH U 2023.  
GODINI, PREMA  
POLNOJ STRUKTURI  
ZAPOSLENIH**

	Ukupno:		Muškarci:		Žene:
Zasnovali radni odnos	9		6		3
Prestao radni odnos	15		8		7

**BROJ ZAPOSLENIH NA  
PORODILJSKOM  
ODSUSTVU, KAO I  
VRAĆENIH NA RAD U  
2023. 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 -**

2. 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 jednake dostupnosti poslova, kako rukovodećih, tako i izvršilačkih. Primena mera za ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca, kao i za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne 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 jednake 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 jednake 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 strukturom 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 preduzimati potrebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Mere će se sprovoditi kontinuirano tokom 2024. godine, kako bi se ostvarili ciljevi.

O sprovedenom Planu rada sačinice se godišnji Izveštaj o sprovođenju Plana rada za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, koji će biti usvojen do 31.12.2024. godine.

Plan rada, zajedno sa Izveštajem, biće dostavljen nadležnom Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog najkasnije do 15.01.2025. godine.

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

FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA

Atila Čaki, direktor

