

FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA Karađorđeva 68, 24400 Senta
Senta, 23.12.2024.

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 2025. GODINU**

Poslodavac usvaja ovaj Plan rada za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti za kalendarsku 2025. 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 2025. 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 23.12.2024. godine.

1. PODACI O POSLODAVCU

PODACI O

POSLODAVCU

Naziv i sedište:	FABRIKA NAMEŠTAJA EXTRAFORM DOO SENTA
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: 55
Ukupan broj žena: 16
Ukupan broj muškaraca: 39

3.

**STAROSNA
STRUKTURA
ZAPOSLENIH I RADNO
ANGAŽOVANIH LICA**

Intervali	Žene (broj)	Muškarci (broj)
Od 20 do 30 godina:	2	4
Od 31 do 45 godina:	5	19
Od 46 do 55 godina:	7	8
Od 56 do 65 godina:	2	8
Preko 65 godina:	-	-
Ukupno:	16	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:	53	37	16

**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 13

8

5

Prestao radni odnos 11

6

5

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 zagwarantovana 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 rodni 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 2025. 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 31.12.2025. godine.

Plan rada, zajedno sa Izveštajem, biće dostavljen nadležnom Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog najkasnije do 15.01.2026. 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:

