

METER&CONTROL DOO BEOGRAD

Вељка Дугошевића 54

Београд, 31. јануар 2023. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021) и члана 3. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС”, бр. 89/2010.), директор послодавца **METER&CONTROL DOO BEOGRAD** усваја следећи

**ПЛАН РАДА
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА КАЛЕНДАРСКУ
2023. ГОДИНУ**

Послодавац усваја овај План рада за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2023. годину (у даљем тексту: **План рада**), у циљу стварања једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада, постизања родне равноправности и равномерније и уравнотежене заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

Овим Планом рада утврђују се:

1. статистички подаци који се прикупљају и евидентирају код Послодавца разврстани збирно и по полу;
2. посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности;
3. мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2023. години;
4. лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности);
5. рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
6. циљеви тј. резултати које треба постићи реализацијом посебних мера и процедура.

Подаци у Плану рада односе се на стање код Послодавца на дан 01.01.2023. године.

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ	
Назив и седиште	METER&CONTROL DOO BEOGRAD
ПИБ	105541568
Матични број	20407506
Број и датум уписа у Регистар привредних субјеката	10.04.2008.
Шифра делатности	2651 - Производња мерних, истраживачких и навигационих инструмената и апарата

1. Статистички подаци

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупан број запослених	157
Укупан број жена	85
Укупан број мушкараца	72

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА		
	Жене	Мушкарци
Од 21 до 30 година	25	17
Од 31 до 40 година	30	22
Од 41 до 50 година	22	14
Од 51 до 60 година	10	12
Од 61 до 70 година	0	7
Укупно	85	72

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ ПОСЛОВА И ИЗВРШИЛАЧКИХ ПОСЛОВА, У СΚЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста послова	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећи послови	5	5	0
Извршилачки послови	152	85	67

БРОЈ ИСТОВЕТНИХ ПОСЛОВА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

Констатује се да је за истоветне послове предвиђена истоветна основна зарада за пуно радно време и стандардни учинак, без обзира на полну структуру запослених.

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ЗА 2022. ГОДИНУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ

Укупан број запослених	52
------------------------	----

Укупан број жена	11
Укупан број мушкараца	41

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У 2022. ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
	Укупно	Мушкарци	Жене
Засновали радни однос	76	23	53
Престао радни однос	/	/	/

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД У 2022. ГОДИНИ	
Број жена на породилском одсуству	2
Број жена враћених на рад по окончању породилског одсуства	0
Број жена којима је престао радни однос по окончању породилског одсуства	/

Општим актом нису предвиђени послови код којих постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца код Послодавца

Код Послодавца је зајемчена равноправност полова и обезбеђене су једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и равноправност између жена и мушкараца у погледу једнаке доступности послова, како руководећих, тако и извршилачких. Примена мера за равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, као и за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, започета је у време важења Закона о равноправности полова („Сл. гласник РС“ број 104/2009), а процес унапређења родне равноправности настављен је ступањем на снагу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021).

Забрањена је свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода. Послодавац обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, напредовање у каријери, као и у свим другим активностима који су у вези са радом и радним односом код Послодавца. Забрана дискриминације на основу пола или рода односи се на:

- а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;

- б) услове рада и сва права из радног односа;
- в) стручно усавршавање и додатно образовање;
- г) напредовање на послу;
- д) отказ уговора о раду.

У протеклом периоду учињени су значајни помаци на унапређењу родне равноправности у областима превенције и заштите од родно засноване дискриминације. Постоје позитивни помаци у подизању знања и свести о значају родне равноправности у области рада и равноправнијем учешћу жена и мушкараца у свим сегментима пословања.

Током 2022. године код Послодавца су забележени позитивни помаци у погледу заступљености жена на раду, с обзиром да је у радни однос примљен већи број жена у односу на мушкарце, тако да од укупног броја запослених жене чине већину од 54%, што је значајно повећање у односу на 2021. годину, када је број жена био на нивоу од 39,8% у односу на укупан број запослених. У том смислу, општа оцена је да је равномерна заступљеност жена и мушкараца код Послодавца на задовољавајућем нивоу. Нешто израженија разлика постоји када је у питању заступљеност жена и мушкараца у обављању руководећих послова, али се ово објашњава специфичном делатношћу којом се Послодавац бави и структуром кандидата који се пријављују на огласе за запошљавање на руководећим позицијама.

У погледу зарада загарантована је једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности, с обзиром да не постоје примери да су жене и мушкарци различито плаћени за исти посао који обављају.

3. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Послодавац је одредио да спроведе подстицајне мере којима се уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце на раду и у вези са радом и то:

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- промовисање уравнотежене заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим пословима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца из области радних односа;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

4. Мере и процедуре које ће омогућити остваривање и унапређење родне равноправности:

- Послодавац ће при новом запошљавању обезбедити једнаке могућности за пријем у радни однос свим кандидатима, без обзира на пол.

- Приликом утврђивања критеријума за пријем у радни однос од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном и породичном статусу или другим личним својствима.
- Послодавац ће у склопу планова развоја сопствених кадрова настојати да реализује додатну обуку, семинаре и тренинге ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола, како би били у прилици да дођу на боље позиције.
- Промоција радне културе засноване на поштовању људског достојанства.
- Планирање и развој мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, негу детета, породичне обавезе и сл.
- Предвиђање мера, процедура и активности Послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

5. Праћење мера, спровођење и извештавање

О спровођењу усвојеног Плана рада стараће се директори код Послодавца, који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређење родне равноправности. Мере ће се спроводити континуирано током 2023. године, како би оствариле циљеве.

О спроведеном Плану рада сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана рада за остваривање и унапређење родне равноправности, који ће бити усвојен до 31. децембра 2023. године.

План рада, заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара 2024. године.

Овај План рада биће објављен на интернет страници www.meterandcontrol.com, о чему ће надлежно Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог бити обавештено у року од 15 дана од дана доношења.

METER&CONTROL DOO BEOGRAD



Владан Лапчевић, директор



