

На основу члана 16. Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/2021) и члана 4. Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности (Сл. гласник РС бр. 67/2022), директор послодавца **Нигос-електроник** усваја следећи

## **ПЛАН РАДА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА КАЛЕНДАРСКУ 2025. ГОДИНУ**

Послодавац усваја овај План рада за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2025. годину (у даљем тексту: План рада), у циљу 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:

- статистички подаци који се прикупљају и евидентирају код послодавца разврстани збирно и по полу;
- посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности;
- мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерене заступљености полова у 2025. години;
- лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности);
- рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
- циљеви тј. резултати које треба постићи реализацијом посебних мера и процедура

Подаци о плану рада односе се на стање код послодавца на дан 1.1.2025. године.

<b>ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ</b>	
Назив и седиште	Нигос- електроник, радња за израду разноврсних машина и опреме, Николић Голуб, предузетник, Ниш
ПИБ	100339440
Матични број	52518776
Број и датум уписа у Регистар привредних субјеката	10.09.1991
Шифра делатности	2651

## 1. Статистички подаци

<b>УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ</b>	
Укупан број запослених	49
Укупан број жена	8
Укупан број мушкараца	41

<b>СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА</b>		
	Жене	Мушкарци
Од 21 до 30 година	0	2
Од 31 до 40 година	1	7
Од 41 до 50 година	4	16
Од 51 до 60 година	3	13
Од 61 до 70 година	0	2
Преко 70 година	0	1
Укупно	8	41

<b>УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ ПОСЛОВА И ИЗВРШИЛАЧКИХ ПОСЛОВА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ</b>			
Врста послова	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећи послови	6	5	1
Извршилачки послови	43	36	7

<b>БРОЈ ИСТОВЕТНИХ ПОСЛОВА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ</b>
Констатује се да је за истоветне послове предвиђена истоветна основна зарада за пуно радно време и стандардни учинак, без обзира на полну структуру запослених.

<b>УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕН НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ЗА 2024. ГОДИНУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ</b>	
Укупан број запослених	0
Укупан број жена	0
Укупан број мушкараца	0

**УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У 2024. ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ**

	Укупно	Мушкарци	Жене
Засновали радни однос	1	1	0
Престао радни однос	9	9	0

**БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД У 2024. ГОДИНИ**

Број жена на породилском одсуству	1
Број жена враћених на рад по окончању породилског одсуства	0
Број жена којима је престао радни однос по окончању породилског одсуства	0

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 бр. 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:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- стручно усавршавање и додатно образовање;
- напредовање на послу;
- 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.

Општа оцена је да је равномерна заступљеност жена и мушкараца код послодавца на задовољавајућем нивоу, узимајући у обзир природу посла којим се послодавац бави. Више запослених мушкараца постоји због специфичне делатности којом се послодавац бави и структуре кандидата који се пријављује на огласе за запошљавање. Исто објашњење важи и за разлику када је у питању заступљеност жена и мушкараца у обављању руководећих послова.

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;
- уравнотежена заступљеност полова 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 релеватних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама;

### **4. Мере и процедуре које ће омогућити родне равноправности**

- Послодавац ће при новом запошљавању имати у виду да на упражњене послове предност у запошљавању да женама као мање заступљеном полу, у складу са могућностима и природом посла, са једне стране, и структуром пријављених кандидата, са друге стране.
- 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 реализацију 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 равномерном положају жена и мушкараца на раду.

## **5. Праћење мера, спровођење и извештавање**

О спровођењу усвојеног Плана рада стараће се руководиоци код послодавца, који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређење родне равноправности. Мере ће се спроводити континуирано током 2024. 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 31.12.2024.

План рада, заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15.01.2025. године.

Овај План рада биће објављен на интернет страници [www.nigossusare.rs](http://www.nigossusare.rs) о чему ће надлежно министарство бити обавештено у року од 15 дана од дана доношења.