

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 2026. ГОДИНУ

Послодавац усваја овај План рада за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2026. 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 2026. 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 1.1.2026. године.

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

1. Статистички подаци

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупан број запослених	46
Укупан број жена	8
Укупан број мушкараца	38

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА		
	Жене	Мушкарци
Од 21 до 30 година	0	2
Од 31 до 40 година	2	6
Од 41 до 50 година	3	14
Од 51 до 60 година	2	15
Од 61 до 70 година	1	0
Преко 70 година	0	0
Укупно	8	41

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ ПОСЛОВА И ИЗВРШИЛАЧКИХ ПОСЛОВА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста послова	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећи послови	5	4	1
Извршилачки послови	40	33	7

БРОЈ ИСЛОВЕТНИХ 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 УПУЋЕН НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ЗА 2025. ГОДИНУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ	
Укупан број запослених	0
Укупан број жена	0
Укупан број мушкараца	0

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У 2025. ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
	Укупно	Мушкарци	Жене
Засновали радни однос	2	2	0
Престао радни однос	6	6	0

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД У 2025. ГОДИНИ	
Број жена на породилјском одсуству	1
Број жена враћених на рад по окончању породилјског одсуства	1
Број жена којима је престао радни однос по окончању породилјског 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 мушкаце 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 реализације 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 2026. 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 31.12.2026. План рада, заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15.01.2026. године.

Овај План рада биће објављен на интернет страници www.nigossusare.rs о чему ће надлежно министарство бити обавештено у року од 15 дана од дана доношења.