

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) одговорно лице за спровођење мера за остваривање и унапређење родне равноправности НИШ-ЕКСПРЕС ДОО НИШ, ЧАМУРЛИЈА, дана 31.12.2025.г. доноси

П Л А Н

МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024 .

ГОДИНУ

Послодавац усваја овај План мера за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2026. годину у циљу стварања и одржања једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада, очувања родне равноправности и равномерније и уравнотеженије заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Ниш-експрес ДОО Ниш, Чамурлија, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

II ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ:

Назив и седиште: НИШ-ЕКСПРЕС ДОО НИШ ЧАМУРЛИЈА

Адреса послодавца: Стевана Синђелића бр. 59 Чамурлија

ПИБ: 100615493,

МБ: 07133731,

Шифра делатности: 4393 Остали превоз путника у копненом саобраћају

ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊА МЕРА

Име и презиме: Весна Лојпур-Стојменовић

Телефон: 0646389988

е-mail: vesna.lojpur@nis-ekspres.rs

III ПРАВНИ ОКВИР , ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код *Ниш-експрес ДОО Ниш, Чамурлија* јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, усавршавања, едукације, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима
- 2) уравнотежена заступљеност полова на руководећим местима
- 3) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности
- 4) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца из области радних односа

5)прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

IV КРАТКА 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 мушараца у погледу једнаке доступности послова, како руководећих, тако и извршилачких. Приликом запошљавања послодавац даје једнаке могућности женама и мушкарцима.

Забрањена је свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода. Послодавац обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушараца, 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 и рода односи се на :

-услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла;

-услове рада и сва права из радног односа

-стручног усавршавања и додатног образовања

-напредовање на послу

-отказ уговора о раду.

Општа оцена је да је равномерна заступљеност жена и мушараца код послодавца на задовољавајућем нивоу, узимајући у обзир природу посла којим се послодавац бави. Више запослених мушараца постоји због специфичне делатности којом се послодавац бави и структуре кандидата који се пријављују на огласе за запошљавање.

Број жена на руководећим радним местима је више него задовољавајући с обзиром на укупан број запослених жена код посодавца у односу на укупан број запослених.

Успешно је успостављена радна средина у којој постоји међусобно уважавање и поштовање колега без обзира на пол.

У погледу зарада загарантована је једнака зарада за исто радно место, за исти рад или рад једнаке вредности, с обзиром на то да не постоје примери да су жене и мушкарци који раде на истом радном месту различито плаћени .

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупан број запослених	830 (100%)
Укупан број жена	125 (15.06%)
Укупан број мушкараца	705 (84.94%)

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА			
	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 20-30 година живота	50 (6.021%)	6 (12%)	44 (88%)
Од 31-40 година живота	95 (11.46%)	14 (14.74%)	81 (85.26%)
Од 41-50 година живота	254 (30.60%)	23 (9.055%)	231 (90.95%)
Од 51-60 година живота	328 (39.51%)	69 (21.03%)	259 (78.97%)
Од 61-70 година живота	103 (12.41 %)	13 (12.62%)	90 (87.37%)

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ ПОСЛОВА И ИЗВРШИЛАЧКИХ ПОСЛОВА У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛАДВЦА ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста послова:	Укупно	Жене	Мушкарци
Руководећи послови	29 (3.49%)	10 (34.48%)	19(65.52%)
Извршилачки послови	801 (96.51%)	115(14.35%)	686(85.65%)

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

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА КОЈА СУ У ПРЕТХОДНОЈ ГОДИНИ БИЛА УПУЋЕНА НА ДОПУНСКО ОБРАЗОВАЊЕ ИЛИ СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ	
Укупан број запослених	30
Жене	18

Мушкарци	12
----------	----

УКУПАН БРОЈ ЛИЦА ПРИМЉЕНИХ У РАДНИ ОДНОС И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРЕТХОДНОЈ ГОДИНИ			
	Укупно	Жене	Мушкарци
Засновали радни од.	214	5	209
Престао радни од.	46	17	29

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ И ВРАЋЕНИХ НА РАД У 2025. г.	
Број жена на породилјском одсуству	6
Број жена враћених на рад по окончању породљског одсуства	3
Број жена којима је престао радни однос по окончању породилјског одсуства	0

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

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код *Ниш-експрес-а ДОО Ниш, Чамурлија* долази се до оцене да је стање *врло добро*.

V ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи послодавац. Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених у складу са могућностима и природом посла, са једне стране и структуром пријављених кандидата, са друге стране
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);

3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
4. уравнотежење заступљености полова на руководећим радним местима/положајима;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;
6. организовање исхране запослених;
7. стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;
8. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
9. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
10. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
11. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
12. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
13. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

VI ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Весна Лојпур-Стојменовић помоћница директора за правне и кадровске послове.

О спровођењу Плана мера стараће се и директори погона и сектора код послодавца који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере ће се спроводити континуирано током 2026. године, како би оствариле циљеве.

Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог Плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

VII НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана послодавца.

План мера биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније 15 дана од дана доношења и то на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minijmpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Овај План мера биће објављен на интернет страници Ниш-експрес ДОО Ниш Чамурлија www.nis-ekspres.rs.

У Нишу, 31.12.2025. године



ЗА НИШ-ЕКСПРЕС ДОО НИШ, ЧАМУРЛИЈА

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Весна Лојпур-Стојменовић".

Весна Лојпур-Стојменовић, одговорно лице