

**ПОСЛОВНО ИМЕ:** Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд“

**СЕДИШТЕ:** Кнегиње Љубице 29, 11000 Београд

**ПРЕТЕЖНА ДЕЛАТНОСТ:** Превоз путника у градском саобраћају

**МАТИЧНИ БРОЈ:** 07022662

**ПИБ:** 100049398

**ЈБКЈС:** 81424

**ОСНИВАЧ:** Град Београд

**НАДЛЕЖНИ ОРГАН ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ:** Скупштина града Београда

**ЈКП ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
“БЕОГРАД“**

**29. 12. 2023**

Бр.

15459

**БЕОГРАД, Кнегиње Љубице бр. 29**

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**ЈКП ГСП „БЕОГРАД“**

децембар 2023.године

## САДРЖАЈ:

<b>I УВОД</b> .....	2
<b>II ПРАВНИ ОКВИР</b> .....	3
<b>III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА</b> .....	4
<b>IV ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	5
<b>V ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ</b> .....	6
<b>VI УВОЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ И ОДГОВАРАЈУЋЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ</b> .....	8
➤ Старосна структура.....	
➤ Структура запослених према групи послова.....	
➤ Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу .....	9
➤ Број и проценат запослених и радно ангажованих лица.....	10
<b>VII ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОТЕНЦИЈАЛНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	10
<b>VIII МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	11
➤ Опште мере и циљеви .....	11
➤ Посебне мере.....	12
➤ Превентивне мере.....	13
<b>IX ЗАКЉУЧАК</b> .....	14

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 21. овог закона, као и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22), ЈКП ГСП „Београд“ доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

## **I УВОД**

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Чланом 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) утврђена је обавеза за све органе јавне власти и послодавце који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22) прописани су начин израде, садржина и рокови за доношење и спровођење Плана управљања ризицима од повреде родне равноправности (у даљем тексту План управљања ризицима).

Поступајући у складу са Законом утврђеним обавезама и роковима, директор ЖКП ГСП „Београд“ је у циљу израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, Одлуком бр.11520/1 од 04.10.2021. године именовано је Драгану Голубовић, дипл.соц.радника, спец.струк.менаџера људских ресурса на пословима шефа сектора за кадровске и опште послове, за лице задужено за родну равноправност које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима.

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на која се односе.

## II ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир Републике Србије у оквиру ког се спроводе стратешки циљеви у области родне равноправности, поред Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/21) су :

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 98/06, 16/22-др.пропис), највиши правни акт, у чл.21 забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола.
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09, 52/21)
- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17, 95/18 – аутентично тумачење)
- Породични закон („Службени гласник РС”, бр. 18/05, 72/11-др.закон, 6/15)
- Кривични законик („Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05, 107/05, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16,35/19)
- Закон о социјалној заштити („Службени гласник РС”, бр.24/11, 117/22)



- Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС”, бр.125/04, 104/09, 50/18)
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, бр.103/21)
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС”, бр.12/22) и др.

### III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини у овом Плану у складу са Законом о родној равноправности имају следеће значење:

- 1) **Род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним а жене и мушкараце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **Осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својстава налазе у неједнаком положају;
- 3) **Једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 4) **Дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација);
- 5) **Родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 6) **Родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности,

- јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 7) **Уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 8) **Уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40 – 50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не поизилази другачије;
- 9) **Родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, политичког. Економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу.

#### **IV ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Циљ израде Плана управљања ризицима, у складу са Законом, јесу мере правне и практичне природе које представљају гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова којима се спречавају и отклањају могућности свих облика родно заснованог насиља, а нарочито :

- Оцена изложености институције ризицима;
- Опште податке о предузећу и лицу одговорном за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима и координацију у вези са наведеним;
- Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности укључујући и резултате процене степена ризика;
- Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање.

Израда Плана управљања ризицима врши се на основу процене ризика којом се идентификују извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности. Процена степена ризика вршена је у складу са задатом матрицом којом се ризик у складу са чланом 3. наведеног Правилника, процењује и мери у складу са скалом прописане четири основне вредности: веома висок (црвена), висок(наранџаста), умерени (жута) и низак(зелена). Након процене ризика за сваку област предложене су одговарајуће мере. Родни аспекти интегрисани су у Програм пословања ЖКП ГСП Београд за 2024. годину у складу са досадашњом праксом, доступном на званичном сајту Предузећа, путем наведеног линка:

[https://www.gsp.rs/dokumenti/finansijski\\_izvestaji/2024/program\\_poslovanja\\_2024.pdf](https://www.gsp.rs/dokumenti/finansijski_izvestaji/2024/program_poslovanja_2024.pdf)

## V ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

<b>Пословно име:</b>	Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд“
<b>Седиште послодавца:</b>	Кнегиње Љубице 29, 11000 Београд
<b>Претежна делатност:</b>	Превоз путника у градском саобраћају
<b>Порески идентификациони број (ПИБ):</b>	100049398
<b>Матични број:</b>	07022662
<b>ЈБКЈС:</b>	81424
<b>Оснивач:</b>	Град Београд



ЖКП ГСП „Београд“ је јавно комунално предузеће чији је оснивач град Београд. Основна делатност ЖКП ГСП „Београд“ је обављање јавног градског и приградског превоза путника у линијском саобраћају. ЖКП ГСП „Београд“ своју основну функцију - транспорт путника, извршава преко три подсистема јавног превоза: трамвајски, тролејбуски и аутобуски подсистем јавног превоза. Осим основне делатности – линијског транспорта путника ЖКП ГСП „Београд“ обавља и остале делатности као што су: специјални и уговорени превоз, технички преглед возила, професионално оспособљавање возача и остале услуге.

У функционалном смислу, Предузеће је организовано у четири основне организационе групе:

- група саобраћајне експлоатације;
- група техничке експлоатације;
- група опште логистике и
- група развоја и системског инжењеринга.

Модел организације ЖКП ГСП „Београд“ утврђен је документом „Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЖКП ГСП „Београд“ и заснован је на процесном моделу. ЖКП ГСП „Београд“ је организован у 7 саобраћајних погона и 10 организационих јединица. Одлуком о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“ (пречишћен текст) број 11388 од 06.10.2020. године, регулисано је да су органи Предузећа:

- ❖ Надзорни одбор,
- ❖ Директор.





Слика 1. Органи управљања и организационе целине ЖКП ГСП „Београд“

## **VI УВОЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ И ОДГОВАРАЈУЋЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима.

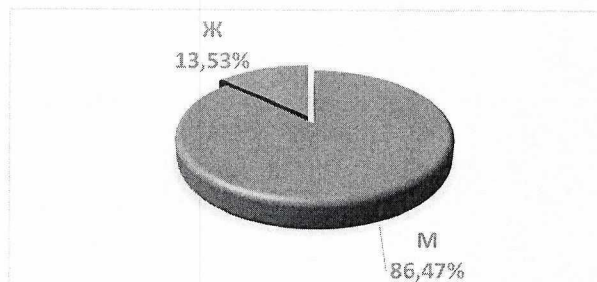
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

Успостављање одговарајуће евиденције са родно разврстаним подацима је остварено у домену вођења кадровске евиденције у оквиру делокруга рада организационе јединице људски ресурси, док се у области финансија у оквиру евиденције зарада, бонуса и сл. још увек успоставља одговарајућа евиденција родно разврстаних података. Приликом извештавања овакви подаци се теже прибављају, тако да је примарно неопходно успоставити одговарајућу родно разврстану евиденцију, јер иста представља основу неопходних анализа и планирања.

Процењени ризик непостојања адекватне евиденције родно разврстаних података из наведених разлога је оцењен као висок.

У наставку су дати подаци из расположивих евиденција, приложени и у пратећем обрасцу вођења евиденције о остваривању родне равноправности.

У Предузећу је према подацима на крају 2023.године било укупно 5611 запослених, од чега је 4852 мушкараца и 759 жена (процентуално 86,47% мушкараца и 13,53% жене).



Старосна структура:	Укупно: 168(100%)	Од 21-30 година живота
		Ж: 18 (10,71%) М: 150 (89,29%)
	Укупно: 810 (100%)	Од 31-40 година живота
	Ж: 127 (15,68%) М: 683 (84,32%)	
	Укупно: 2034 (100%)	Од 41-50 година живота
	Ж: 264 (12,98%) М: 1770 (87,02%)	
	Укупно: 2111 (100%)	Од 51-60 година живота
	Ж: 283 (13,41%) М: 1828 (86,59%)	
	Укупно: 488 (100%)	Од 61-70 година живота
	Ж: 67 (13,73%) М: 421 (86,27%)	

**Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:**

Ниво квалификације :	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.НСС	402 (100 %)	77 (19,15 %)	325 (80,85%)
2.Ш	2066 (100%)	94 (4,55%)	1972 (95,45%)
3.IV	2050 (100%)	394 (19,22%)	1656 (80,78%)
4.V	659 (100%)	13 (1,97%)	646 (98,03%)
5.ВШС	86 (100%)	39 (45,35%)	47 (54,65%)
6.ВСС	329 (100%)	134 (40,73%)	195 (59,27%)
7.МАСТЕР	17 (100%)	7 (41,18%)	10 (58,82%)
8.ДР НАУКА	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)





**преквалификације кандидата који поседују Ц категорију за стицање Д категорије**, дошли смо до податка да је такође **мали проценат жена које поседују Ц категорију** што онемогућава њихово учешће у оваквим програмима.

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЖКП ГСП Београд **не постоје послови за које постоји оправдана потреба прављења разлика по полу**, у складу са законом којим се уређује рад. Такође, **не постоји разлика у зарадама** између мушкараца и жена на истим радним позицијама и истим задацима. Зараде су одређене коефицијентима, разлике у примањима су углавном условљене минулим радом.

Неуравнотежена заступљеност полова може се приметити на позицијама које учествују у процесу одлучивања, као што су позиције извршних директора и надзорни одбор. У овом процесу можемо препознати велику вероватноћу за повреду принципа родне равноправности.

Без обзира на недостатак мера или принципа у спровођењу родне равноправности, у Предузећу је у претходној години био је један случаја узнемиравања, није било посредне или непосредне дискриминације и пријава мобинга, као ни судских спорова из ове области.

## **VIII МЕРЕ И ЦИЉЕВИ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере

### **➤ Опште мере и циљеви**

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса. Оне су законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Такође, обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Општи циљ доношења овог Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада ЖКП ГСП „Београд“. Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне



равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

➤ **Посебни циљеви**

На основу процењене вероватноће настанка и степена ризика од повреде принципа родне равноправности, ради остваривања и унапређивања принципа родне равноправности, предлажу се следеће мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду:

***1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости***

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу. Успостављање односно очување радног окружења у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет...

***2. Увођење родне перспективе у пословну политику***

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњерочног планирања, израде годишњих планова рада, доношење интерних правних аката. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, свакако уз претходно испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

***3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја и уравнотежене заступљености на позицијама које учествују у процесу одлучивања***

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања.

➤ **Превентивне мере**

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета,страости, изгледа и сл., те у том смислу, а ускладу са финансијским могућностима, подстицати запослене да похађају одређене програме обука на тему Родне равноправности и забране дискриминације;
- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству;
- Посебна превентивна мера-дати предност мање заступљеном полу.

**Начин спровођења мера**

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених ЖКП ГСП „Београд“.

**Контрола спровођења превентивних мера**

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за родну равноправност.

**Рокови за спровођење превентивних мера**

Предвиђене мере се спроводе континуирано и резултати се представљају у извештају, који се доставља ресорном министарству, на прописаним обрасцима а на основу процеса праћења и евалуације њихових ефеката, предлагаће се додатне.

## IX ЗАКЉУЧАК

Полазећи од наведених чињеница, са циљем сталног унапређења родне равноправности у деловању и стварању једног подстицајног радног окружења које доприноси бољим радним резултатима сваког запосленог, Предузеће је приступило доношењу мера обухваћених овим Планом са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Спровођење мера ће се вршити кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. а на основу процеса праћења и евалуације њихових ефеката, предлагаће се додатне.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд, на мејл адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs).

### ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

<b>Име и презиме:</b>	Драгана Голубовић
<b>Радно место:</b>	шеф сектора за кадровске и опште послове
<b>Контакт телефон:</b>	064 8802217
<b>Електронска адреса:</b>	dragana.golubovic@gsp.co.rs

**В.Д. ДИРЕКТОРА ЈКП ГСП „БЕОГРАД“**



*Зоран Шарац*  
**Зоран Шарац, дипл. инж. саобр.**

*JK*

### **Достављено:**

- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (на мејл адресу)
- в.д. директора Предузећа
- шефу сектора за кадровске и опште послове
- сајт Предузећа (електронска достава)
- а/а (електронска достава)