

У складу са чланом. 16. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС, број 52/21) ЈКП ГСП „Београд“, дониси:

ЈАВНО ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"БЕОГРАД"

30.12.2024

15400

Бр. _____
БЕОГРАД, Кнегиње Љубице бр.29

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Пословно име	Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд“
Седиште послодавца	Кнегиње Љубице 29, 11000 Београд
Претежна делатност	Превоз путника у градском саобраћају
ПИБ	100049398
Матични број	07022662
Оснивач	Град Београд

Закон о родној равноправности (Сл. гласник РС бр.52/21), подразумева интегрисање родне перспективе у кључне политике и прописе предузећа, праћење спровођења политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и достављање извештаја надлежном министарству, што је у надлежности ОЈ Људски ресурси и лица задуженог за родну равноправност. Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

Овај План, у складу са Законом, садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у ЈКП ГСП „Београд“, списак посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера. Као једна од основних мера, предвиђена је и форма извештаја која ће садржати родно разврстане податке. Разлог за увођење ове мере је надоградња постојећих евиденција ради процене положаја запослених жена и мушкараца.

У ЈКП ГСП „Београд“ је на дан **27.12.2024.године** запослено 86,41% мушкараца и 13,59% жена. Заступљеност жена на руководећим позицијама и у администрацији већа је од њиховог удела у укупној радној снази. Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП Београд не постоје истоветни послови на којима су запослена оба пола, а да постоји разлика у висини примања.

Имајући у виду да је основна делатност Предузећа превоз путника, највећа потреба постоји за запосленима који поседују професионалне категорије, пре свега „Д“ категорију. Број извршилаца на пословима возача аутобуса, тролејбуса и трамваја одређује се на основу планираног реда вожње, који израђује Секретаријат за јавни превоз, па се у зависности од истог врши пријем запослених у радни однос на наведеним пословима. Имајући у виду да је Предузеће напустило велики број млађих кадрова дошло је до повећања просечне старости запослених.

Старосна структура:	Укупно: 191 (100%) Ж: 26 (13,61%) М: 165 (86,39%)	Од 21-30 година живота
	Укупно: 809 (100%) Ж: 134 (16,56%) М: 675 (83,44%)	Од 31-40 година живота
	Укупно: 2004 (100%) Ж: 259 (12,92%) М: 1745 (87,08%)	Од 41-50 година живота
	Укупно: 2046 (100%) Ж: 269 (13,41%) М: 1777 (86,85%)	Од 51-60 година живота
	Укупно: 366 (100%) Ж: 48 (13,11%) М: 318 (86,89%)	Од 61-70 година живота

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

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
1.НСС	300 (100 %)	38 (12,67 %)	262 (87,33%)
2.III	2019 (100%)	103 (5,10%)	1916 (94,90%)
3.IV	2042 (100%)	402 (19,69%)	1640 (80,31%)
4.V	634 (100%)	11 (1,74%)	623 (98,26%)
5.ВШС	73 (100%)	34 (46,58%)	39 (53,42%)
6.ВСС	331 (100%)	140 (42,30%)	191 (57,70%)
7.МАСТЕР	15 (100%)	7 (46,67%)	8 (53,33%)
8.ДР НАУКА	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)

ЈКП ГСП „Београд“ је посвећен је грађењу радног окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол, род, године или неко лично својство. На основу оцене постојећег стања може се рећи да у ЈКП ГСП „Београд“ није нарушен принцип родне равноправности. У наредном периоду, Предузеће ће спроводи мере за остваривање и унапређење родне равноправности, као и подстицајне мере у циљу унапређења и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце. У области људских ресурса спроводиће се:

- позитивна дискриминација приликом запошљавања, односно давање предности мање заступљеном полу (само у случају да кандидати поседују исте компетенције и задовољавају потребне услове радног места);
- подстицање распоређивања мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са кадровским капацитетима (само у случају да кандидати поседују исте компетенције и задовољавају потребне услове радног места);
- мере које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, негу детета;
- друштвено одговорне активности и институционална сарадња.

Мере ће се спроводити континуирано током 2025. године у циљу унапређења родне равноправности, спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о важности родне равноправности.

В.Д. ДИРЕКТОРА ЈКП ГСП „БЕОГРАД“



Зоран Шарац
Зоран Шарац, дипл. инж. саобр.

Достављено:

- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (на мејл адресу)
- в.д. директора Предузећа
- лицу задуженом за родну равноправност - заменик шефа сектора за кадровске и опште послове
- сајт Предузећа – електронска достава
- а/а -електронска достава