

**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"**

**30.12.2022**

Бр. 16412  
БЕОГРАД, Кнегиње Љубице бр.29

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

### **ЈКП ГСП „БЕОГРАД“**

децембар 2022.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.....	9
➤ Структура запослених према групи послова .....	10
➤ Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу: .....	10
➤ Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције: .....	11
<b>VII ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОТЕНЦИЈАЛНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	12
<b>VIII МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	13
➤ Опште мере.....	13
➤ Посебне мере.....	13
1. Увођење родно осетљивог језика у интерна документа .....	13
2. Израда интерног акта – кодекса родне равноправности .....	14
3. Уравнотежена заступљеност полова на позицијама које учествују у процесу одлучивања.....	14
4. Похађање обука и семинара у вези са родном равноправношћу .....	15
5. Успостављање континуиране сарадње са државним органима, јавним предузећима и организацијама у циљу размене искустава .....	15
<b>IX ЗАКЉУЧАК</b> .....	16

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, 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 циљеву 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 2023. годину у складу са досадашњом праксом, доступном на званичном сајту Предузећа, путем наведеног линка:

[https://gsp.rs/dokumenti/finansijski\\_izvestaji/2023/program\\_poslovanja\\_2023.pdf](https://gsp.rs/dokumenti/finansijski_izvestaji/2023/program_poslovanja_2023.pdf)

## V ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

<b>Назив послодавца:</b>	<b>Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд“</b>
<b>Седиште послодавца:</b>	Кнегиње Љубице 29, 11000 Београд
<b>Порески идентификациони број (ПИБ):</b>	100049398
<b>Претежна делатност:</b>	Превоз путника у градском саобраћају
<b>Матични број:</b>	07022662
<b>Контакт телефон:</b>	011/366-4000

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

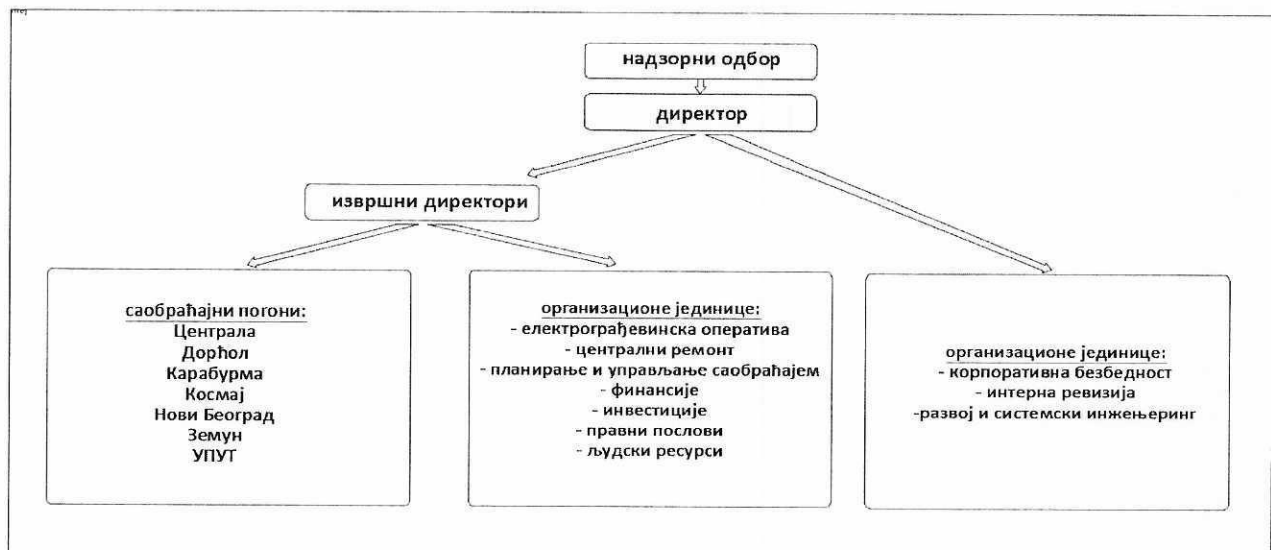
делатности – линијског транспорта путника ЖКП ГСП „Београд“ обавља и остале делатности као што су: специјални и уговорени превоз, технички преглед возила, професионално оспособљавање возача, поправка возила за трећа лица и остале услуге.

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. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. 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.

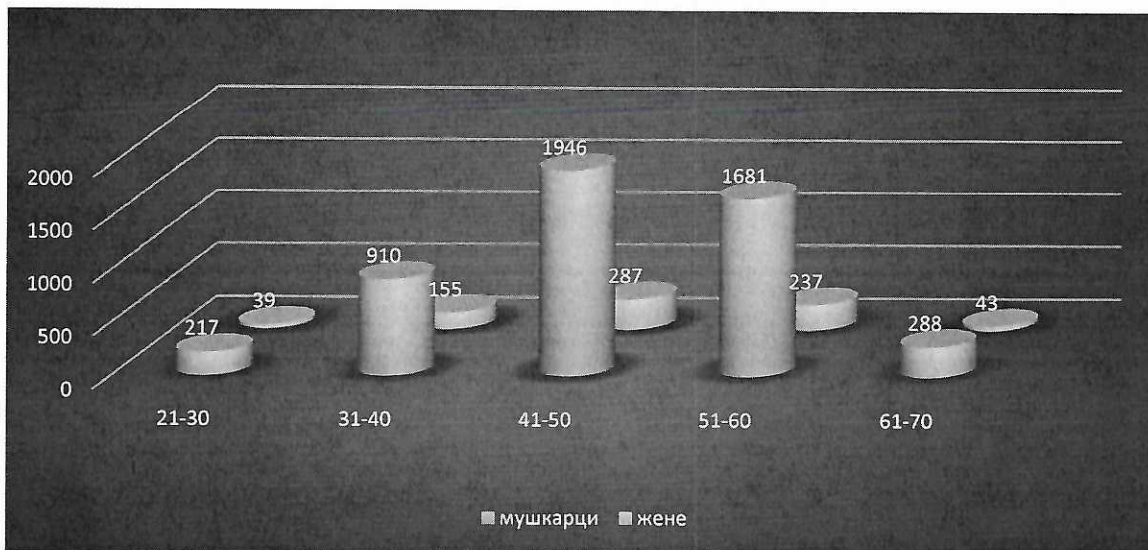
Родно разврстани подаци у JKП ГСП „Београд“, као у многим органима јавне власти, институцијама и предузећима се још увек не прикупљају адекватно што отежава успостављање одговарајуће евиденције, адекватну процену и планирање мера. Успостављање одговарајуће евиденције са родно разврстаним подацима постигнуто је у домену вођења кадровске базе података у оквиру делокруга рада организационе јединице људски ресурси, док се у области финансија у оквиру евиденције зарада, бонуса и сл. још увек не води одговарајућа евиденција. 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 на овом пољу.

У Предузећу је према подацима на крају 2022.године било укупно 5803 запослених, од чега је 5042 мушкараца и 761 жена (процентуално 86,89% мушкараца и 13,11% жене). Заступљеност жена на руководећим позицијама (30,22%) и у администрацији (46,38%) већа је од њиховог удела у укупној радној снази.



➤ **Старосна структура**

Старост	Мушкарци	Жене
21-30	217	39
31-40	910	155
41-50	1946	287
51-60	1681	237
61-70	288	43
<b>Укупно</b>	<b>5042</b>	<b>761</b>
<b>%</b>	<b>86,89 %</b>	<b>13,11 %</b>

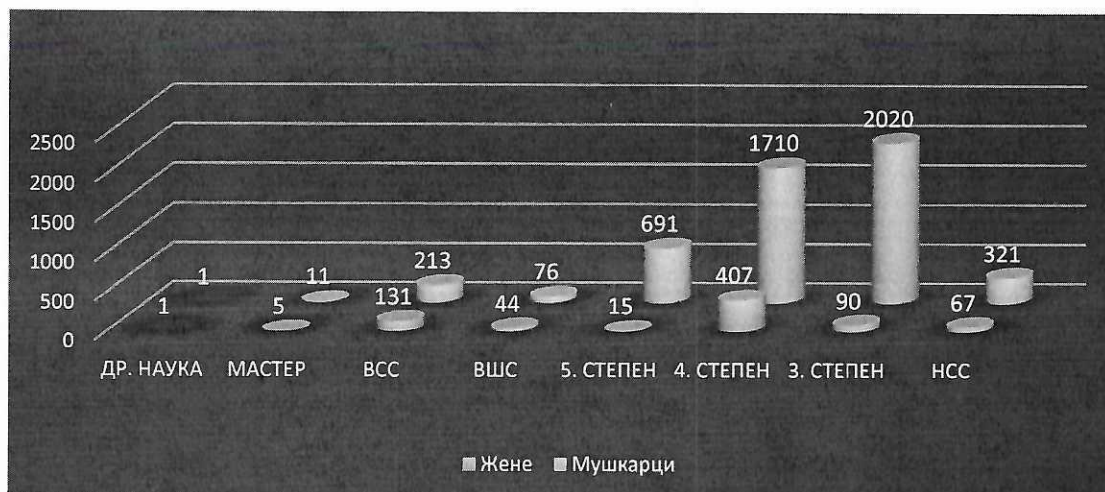


➤ **Структура запослених према групи послова**

послови	Број запослених 31.12.2022.				укупно
	М	% удео	Ж	% удео	
руководећи послови	97	69.78%	42	30.22%	139
Возачи аутобуса	2243	99.42%	13	0.58%	2256
Возачи тролејбуса	279	100.00%		0.00%	279
Возачи трамваја	270	71.24%	109	28.76%	379
остали возачи	195	97.01%	6	2.99%	201
мајстори	1297	93.04%	97	6.96%	1394
администрација	503	53.62%	435	46.38%	938
помоћни радници и остало	158	72.81%	59	27.19%	217
<b>УКУПНО</b>	<b>5042</b>	<b>86.89%</b>	<b>761</b>	<b>13.11%</b>	<b>5803</b>

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жене	Мушкарци
<b>ДР. НАУКА</b>	2	1	1
<b>МАСТЕР</b>	16	5	11
<b>ВСС</b>	344	131	213
<b>ВШС</b>	120	44	76
<b>5. СТЕПЕН</b>	706	15	691
<b>4. СТЕПЕН</b>	2117	407	1710
<b>3. СТЕПЕН</b>	2110	90	2020
<b>НСС</b>	388	67	321



- **Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:**

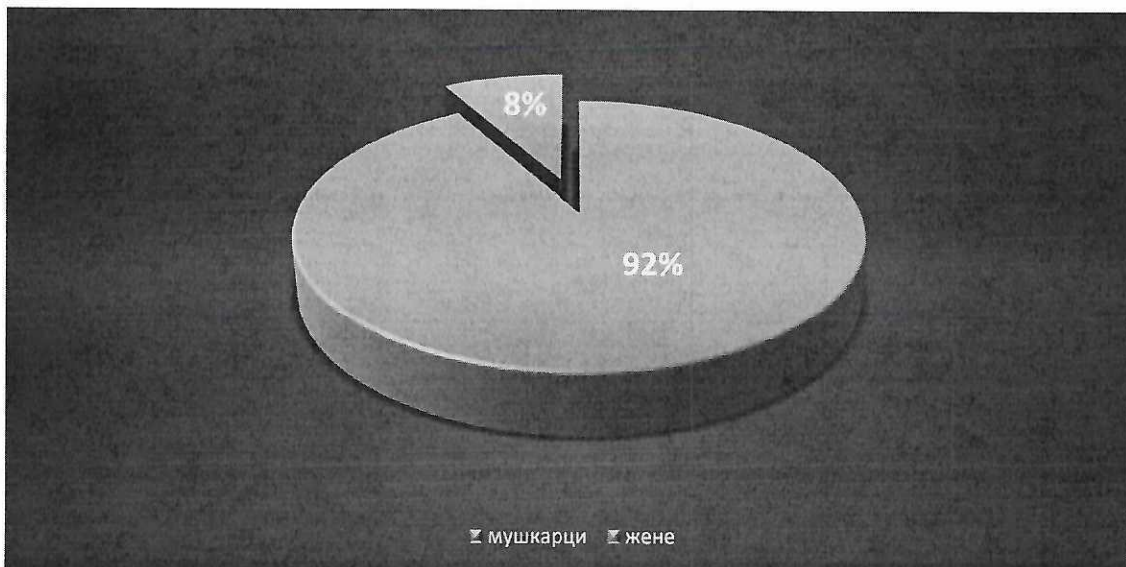
Укупно: 57 (2%)

Ж:15 (0,5%)

М: 42 (1,5%)

- **Број запослених који су током 2022.године напустили Предузеће, разврстаних по полу и старосној доби**

Старост	Мушкарци	Жене
21-30	28	2
31-40	98	7
41-50	92	5
51-60	117	9
61-70	91	15
<b>Укупно</b>	<b>426</b>	<b>38</b>



## **VII ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОТЕНЦИЈАЛНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

У овом делу Плана управљања ризицима је дат кратак преглед области и процеса у функционисању Предузећа у којима може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Родна сегрегација је присутна у структури занимања при чему је **највећи број жена запослен у администрацији, а мушкараца као возачи**. Тренутно не постоје подстицаји за повећање женске радне снаге у секторима у којима је традиционално већина запослених мушкарци. Према подацима једног од ранијих истраживања на тему родне равноправности у транспорту у Србији, у којима је ЈКП ГСП био један од учесника, дошло се до податка да јако **мали проценат жена на тржишту рада поседује Д возачку категорију**, што значајно отежава могућност запошљавања на овим пословима. Како **Предузеће последњих година активно спроводи и финансира програм 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. Ови подаци указују на потребу увођења подстицајних мера на више нивоа и то ће убудуће бити један од важних циљева који је потребно иницирати обраћањем надлежним министарствима.

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП 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 ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

### ➤ Опште мере

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.

### ➤ Посебне мере

Посебне мере се доносе појединачно на нивоу организације. ЖКП ГСП „Београд“ нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

***Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су донете са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.***

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

#### **1. Увођење родно осетљивог језика у интерна документа**

Разлог за увођење мере: У интерним документима није присутан родно осетљив језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. С обзиром на кључну улогу коју језик игра у обликовању културних и друштвених ставова, коришћење родно осетљивог језика је један од начина за промовисање родне равноправности и искорењивање родних предрасуда. Родно осетљив језик јесте језик којим се

промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења мере: Сва интерна документа, која се буду израђивала од дана ступања на снагу овог Плана биће урађена у складу са правилима родно осетљивог језика.

Престанак спровођења мере: Мера имплементације родно осетљивог језика нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

## **2. Израда интерног акта – кодекса родне равноправности**

Разлог за увођење мере: Превенција и спречавање дискриминације у области рада и запошљавања и подизање свести о потреби за остваривањем и унапређивањем родне равноправности у Предузећу.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: У сарадњи са организационом јединицом Предузећа - ОЈ Правни послови, потребно је приступити изради предлога интерног акта са циљем да исти буде у примени до краја године.

Престанак спровођења мере: По усвајању планираног документа.

## **3. Уравнотежена заступљеност полова на позицијама које учествују у процесу одлучивања**

Разлог за увођење мере: Неуравнотежена заступљеност полова у процесу одлучивања.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Приликом избора кандидата за исту позицију даће се предност мање заступљеном полу, али искључиво у условима званичног конкурса и у случају да кандидати који задовољавају потребне критеријуме поседују исте квалификације и компетенције.

Престанак спровођења мере: Мера ће се примењивати до постизања одговарајуће уравнотежене заступљености на позицијама, у комисијама, одборима и сл.

#### **4. Похађање обука и семинара у вези са родном равноправношћу**

Едукација је један од важних механизма који доприноси подизању свести о потреби увођења равноправности полова. Како је имплементација принципа родне равноправности у многим областима живота и рада још увек у повоју, неопходно је стицање нових знања и вештина, као и континуирано усавршавање.

Разлог за увођење мере: Стицање и примена нових знања и вештина о принципима родне равноправности и подизање свести о значају исте.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења: Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.

Престанак спровођења мере: Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

#### **5. Успостављање континуиране сарадње са државним органима, јавним предузећима и организацијама у циљу размене искустава**

Разлог за увођење мере: Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката, свеобухватан приступ и размена искустава.

Време за увођење мере: Континуирано након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Спровођење ове мере се врши разменом битних информација и одржавањем састанака на тему родне равноправности.

Престанак спровођења мере: Мера је трајна.



## IX ЗАКЉУЧАК

Родна равноправност није само основно људско право, већ и неопходна основа за миран, просперитетан и одржив свет. Сви облици дискриминације на основу пола представљају кршење људских права, док у сфери радног окружења доводе до пада продуктивности и ефикасности запослених, изазивају стрес и демотивисаност, подривају међуљудске односе, изазивају конфликте и негативну атмосферу.

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.

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. Како су предложене мере дугорочне, примењиваће се у континуитету, 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

**ВД ДИРЕКТОРА**



*З. Шаран*  
 \_\_\_\_\_  
**Зоран Шарац, дипл. инж. саобр.**

### **Достављено:**

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