

**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

ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
"БЕОГРАД"

30.12.2024

Бр. 15400/1  
БЕОГРАД, Кнегиње Љубице бр.29

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ  
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
ЈКП ГСП „БЕОГРАД“**

децембар 2024.године

## САДРЖАЈ:

<b>I УВОД</b> .....	2
<b>II ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	3
<b>III ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ</b> .....	4
<b>IV УВОЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ И ОДГОВАРАЈУЋЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ</b> .....	5
➤ 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>V ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОТЕНЦИЈАЛНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	7
<b>VI МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	8
➤ Опште мере и циљеви.....	8
➤ Посебне мере.....	8
➤ Превентивне мере.....	9
<b>VII ЗАКЉУЧАК</b> .....	10

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), ЖКП 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

именовао је Драгану Голубовић, дипл.соц.радника, спец.струк.менаџера људских ресурса, на пословима заменика 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 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 2025. годину у складу са досадашњом праксом, доступном на званичном сајту Предузећа, путем наведеног линка:

[https://www.gsp.rs/dokumenti/finansijski\\_izvestaji/2025/program\\_poslovanja\\_2025.pdf](https://www.gsp.rs/dokumenti/finansijski_izvestaji/2025/program_poslovanja_2025.pdf)

### III 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 (Одлука о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“ (пречишћен текст) број 1663 од 29.01.2024. године.

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. Органи управљања Предузећа су: надзорни одбор, в.д. директор предузећа и извршни директори за области саобраћаја, техничке експлоатације аутобуског подсистема, техничке експлоатације електро подсистема, финансијске послове, правне послове, људске ресурсе и инвестиције.

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

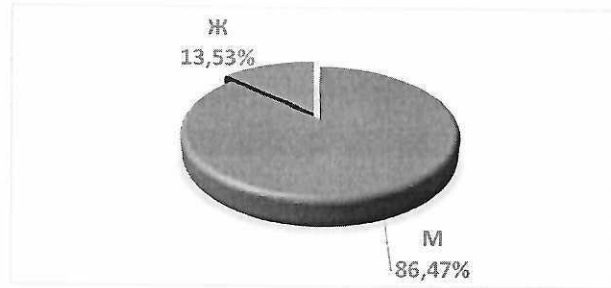
Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора.

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 паланирања.

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 2024.године било укупно 5416 запослених, од чега је 4680 мушкараца и 736 жена (процентуално 86,41% мушкараца и 13,59% жене).



**Родно разврстани подаци према старосној структури:**

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.Ш	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	331 (100%)	39 (45,35%)	47 (54,65%)
6.ВСС	329 (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%)

**Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:**

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	5342 (100%)	707 (13,23%)	4635 (86,77%)
Лица на положајима	74 (100%)	29 (39,19%)	45 (60,81%)

**Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције више запошљавана, разврстаних по полу и старосној доби:**

Ж: 13 (4,15 %)	Од 21-30 година живота
М: 67 (21,41 %)	
Ж: 24 (7,67 %)	Од 31-40 година живота
М: 52 (16,61 %)	
Ж: 22 (7,03 %)	Од 41-50 година живота
М: 71 (22,68 %)	
Ж: 12 (3,83 %)	Од 51-60 година живота
М: 45 (14,38 %)	
Ж: / (___%)	Од 61-70 година живота
М: 7 (2,24 %)	

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

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.

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. **Мали проценат жена на тржишту рада који поседује Д возачку категорију**, 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 и у оваквим програмима.

Неуравнотежена заступљеност полова може се приметити и на позицијама које учествују у процесу одлучивања. 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 није било посредне или непосредне дискриминације и пријава мобинга, као ни судских спорова из ове области.

## **VI 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 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.

### **➤ Посебне мере**

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. Увођење родне перспективе у пословну политику***

Увођење родне перспективе у фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношење интерних правних аката.

## ***2. 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.

## ***3. 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...

### **➤ Превентивне мере**

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;
- Сарадња на институционалном нивоу и са ресорним министарством у циљу информисања и размене искуства;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова и забране дискриминације сваке врсте;
- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству;

### **Начин спровођења мера**

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

### **Контрола спровођења мера**

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

### **Рокови за спровођење 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 нове мере.

## VII 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.

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>	заменик шефа сектора за кадровске и опште послове
<b>Контакт телефон:</b>	064 8802217
<b>Електронска адреса:</b>	<a href="mailto:dragana.golubovic@gsp.co.rs">dragana.golubovic@gsp.co.rs</a>

**В.Д. ДИРЕКТОРА ЖКП ГСП „БЕОГРАД“**

  
\_\_\_\_\_  
**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 – зам.шефа сектора за кадровске и опште послове
- сајт Предузећа (електронска достава)
- а/а (електронска достава)