

Јавно комунално предузеће
„Београд пут“ Београд
МГ 53836/2024
30-12-2024. год

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„БЕОГРАД-ПУТ“, БЕОГРАД

Децембар 2024. година

На основу члана 27. став 1. тачка 21) Статута ЈКП "Београд пут" – пречишћен текст IV/9 бр. 12504/2020 од 03.04.2020. године („Сл. лист града Београда“, бр. 64/16, 100/17 и 20/20), а у складу са одредбама чл. 19-23 и чл. 64. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС“, број 67/22), председник Надзорног одбора доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив органа јавне власти: Јавно комунално предузеће „Београд-пут“
Адреса: Драгослава Срејовића бр. 8а, Београд
ПИБ 102209958 МБ 07023332

САДРЖАЈ:

УВОД
1. ОПШТИ ДЕО
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана
1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
3.2.2. Подстицајне мере
3.2.2. Превентивне мере
3.2.3. Програмске мере
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
РЕЗИМЕ
ПРИЛОЗИ
- Одлука о формирању Тима задуженог родну равноправност IV/9 број: 44993-1/2022 од 12.12.2022. године
- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

На основу члана 27. став 1. тачка 21) Статута ЈКП "Београд пут"– пречишћен текст IV/9 бр. 12504/2020 од 03.04.2020. године („Сл. лист града Београда“, бр. 64/16, 100/17 и 20/20), а у складу са одредбама чл. 19-23 и чл. 64. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС“, број 67/22), председник Надзорног одбора, дана 30.12.2024. године доноси Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима и Одлука о формирању Тима задуженог родну равноправност IV/9 број: 44993-1/2022 од 12.12.2022. године су саставни део Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и налазе се у прилогу Плана управљања ризицима.

План управљања ризицима ступа на снагу даном доношења.

Назив органа јавне власти: Јавно комунално предузеће „Београд-пут“
Адреса: Драгослава Срејовића бр. 8а, Београд
ПИБ 102209958 МБ 07023332

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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Забрањено је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог личног својства, у јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола или на други начин.

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Полно узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

ПРАВНИ ОКВИР

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Чл.19-23. Закона прописана је обавеза органа јавне власти у доношењу и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, односно чланом 21. Закона да су органи јавне власти, обвезници доношења плана управљања ризицима.

Чланом 23. став 1. Закона одређено је да је за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран руководиоца обвезника доношења плана управљања ризицима, који је дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима који имају више од 50 запослених и радно ангажованих.

Чланом 64. став 1. Закона о родној равноправности (у даљем тексту: Закон) прописана је обавеза органа јавних власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Чланом 64. став 2. Закона дефинисано је да руководиоца органа јавне власти за лице задужено за родну равноправност одређује руководиоца организационе јединице у чијој су надлежности послови који се односе на вођење евиденција у области рада.

Ставом 3. наведеног члана Закона прописана је обавеза обавештавања Министарства о одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица.

Ставом 4. наведеног члана Закона наведена су задужења лица за родну равноправност, да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; да прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа, да доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти након доношења доставља Министарству; да сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; да припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност и обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национални Устав и законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца.

Чланом 14. Европске Конвенције о заштити људских права и основних слобода уживање права и слобода предвиђених овом Конвенцијом обезбеђује се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, веза с неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус.

Решене да предузму даље кораке ради унапређивања једнакости свих људи колективном применом опште забране дискриминације путем Конвенције за заштиту људских права и основних слобода, потписане у Риму 4. новембра 1950. (у даљем тексту: "Конвенција"), државе потписнице Конвенције закључиле су Протокол број 12. уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којом је у члану 1. предвиђено да свако право које закон предвиђа оствариће се без дискриминације по било ком основу на пример полу, раси, боји коже, језику, вероисповести, политичком и другом уверењу, националном или друштвеном пореклу, повезаности с националном мањином, имовини, рођењу или другом статусу.²

Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.³

Чланом 21. Устава Републике Србије забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.⁴

¹ CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.

² Протокол број 12. уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода;

³ https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html;

⁴ Види претходно;

Међународни и домаћи правни акти који регулишу питање родне равноправности:

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку успровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећипротоколи; Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);
- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69);

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“, број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“, број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09).

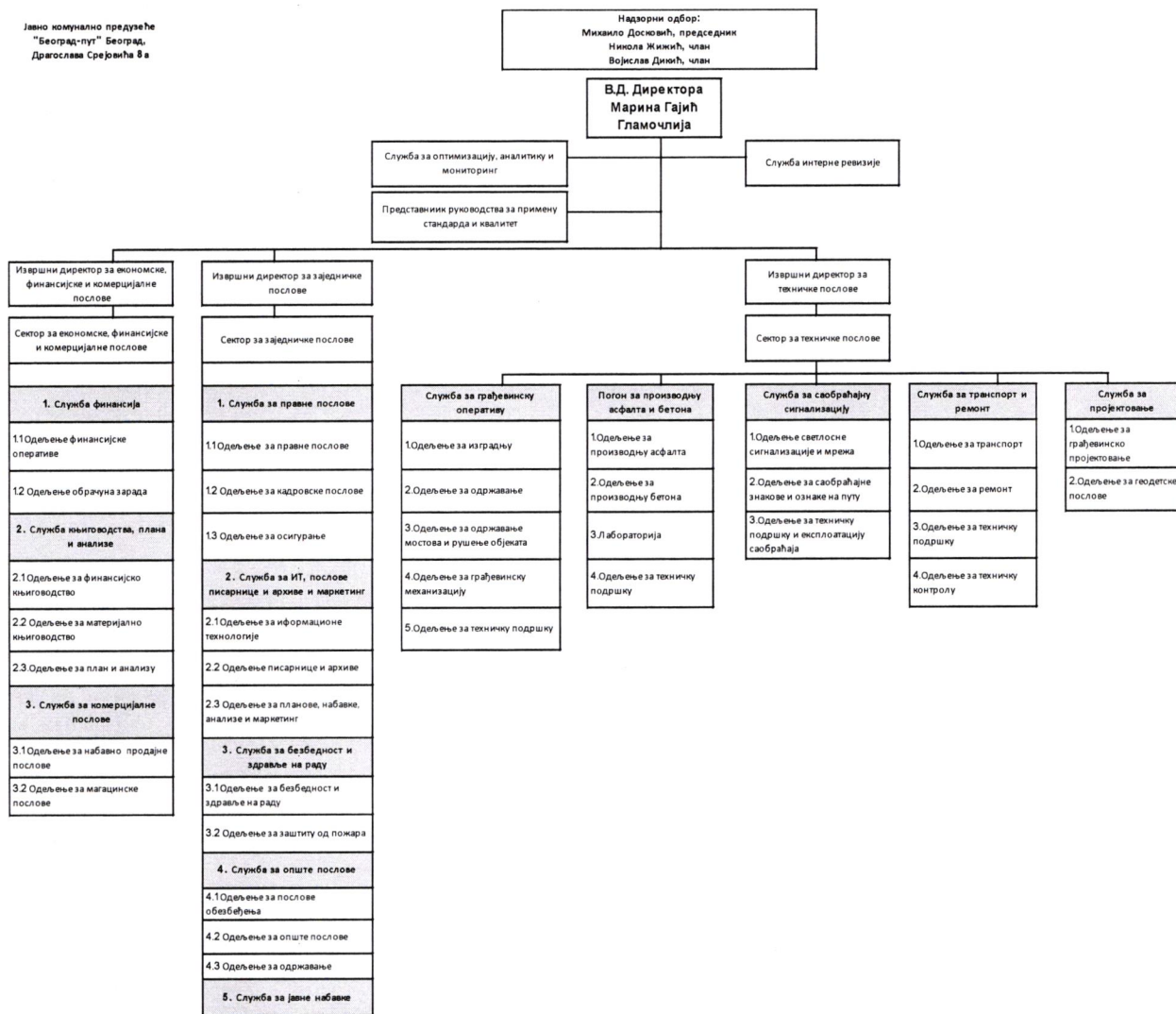
1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
ПУН НАЗИВ ОРГАНА ЈАВНЕ ВЛАСТИ:	ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД-ПУТ“ БЕОГРАД	
СКРАЋЕНИ НАЗИВ:	ЈКП „БЕОГРАД-ПУТ“, БЕОГРАД	
МАТИЧНИ БРОЈ:	07023332	
ПИБ:	102209958	
АДРЕСА:	Драгослава Срејовића бр. 8а, Београд	
Подаци о одговорном Тиму задуженом за за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима	Мирјана Чанић, руководилац Тима	011/3302-810 mirjana.canic@beogradput.com
	Биљана Новаковић, члан Тима	011/2071-623 biljana.novakovic@beogradput.com
	Сања Петковић, члан Тима	011/3302-818 sanja.petkovic@beogradput.com
	Александра Јовановић, члан Тима	011/3302-878 aleksandra.jovanovic@beogradput.com

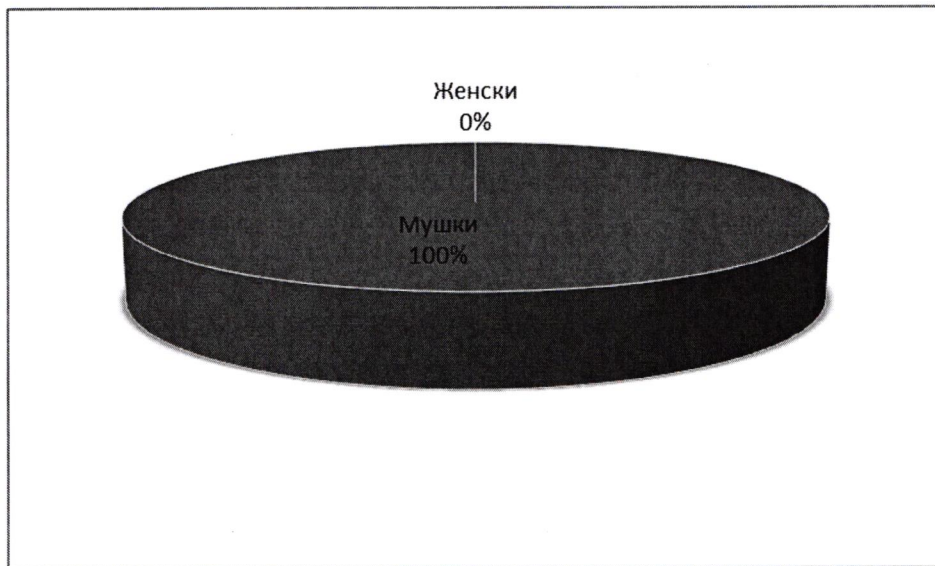
ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА У ЈКП „БЕОГРАД-ПУТ“, БЕОГРАД

Јавно комунално предузеће
"Београд-пут" Београд,
Дрвослава Срејковића 8а



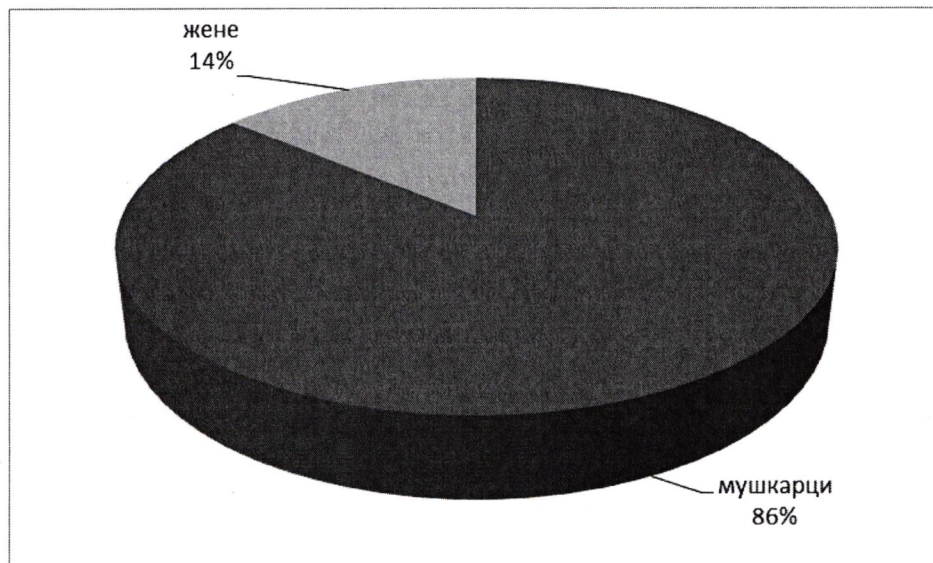
НАДЗОРНИ ОДБОР СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

Ред.бр.	Опис	Структура
1.	Мушки	3
2.	Женски	0
УКУПНО		3



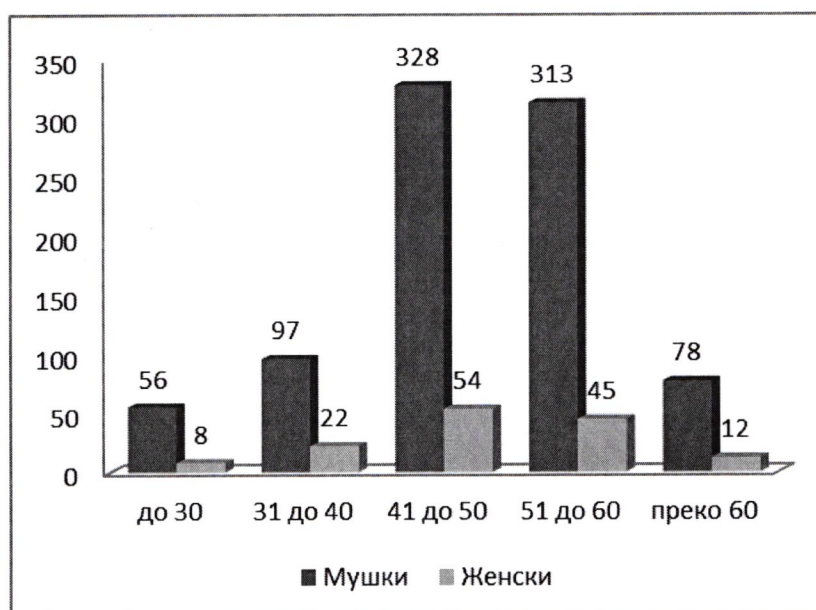
**ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ЈКП „БЕОГРАД-ПУТ“, БЕОГРАД
ЗБИРНО ПРЕМА ПОЛУ (ЗАПОСЛЕНИ)**

Организациона јединица	жене	мушкарци	укупно
1. Руководство (директори)	3	1	4
Представник руководства за примену стандарда и квалитет	1	0	1
Служба за оптимизацију, аналитику и мониторинг	2	3	5
Служба интерне ревизије	2	3	5
Укупно:	5	6	11
2. Сектор за економске, финансијске и комерцијалне послове			
Служба финансија	11	1	12
Служба књиговодства, плана и анализе	13	2	15
Служба за комерцијалне послове	11	40	51
Укупно:	35	43	78
3. Сектор за заједничке послове	1	1	2
Служба за правне послове	7	2	9
Служба за ИТ и послове писарнице и архиве и маркетинг	12	5	17
Служба за безбедност и здравље на раду	1	5	6
Служба за опште послове	16	66	82
Служба за јавне набавке	4	2	6
Укупно:	41	81	122
4. Сектор за техничке послове			
Служба за грађевинску оперативу	16	338	354
Погон за производњу асфалта и бетона	7	30	37
Служба за саобраћајну сигнализацију	16	105	121
Служба за транспорт и ремонт	13	253	266
Служба за пројектовање	5	15	20
Укупно:	57	741	798
Укупно (1+2+3+4):	141	872	1013



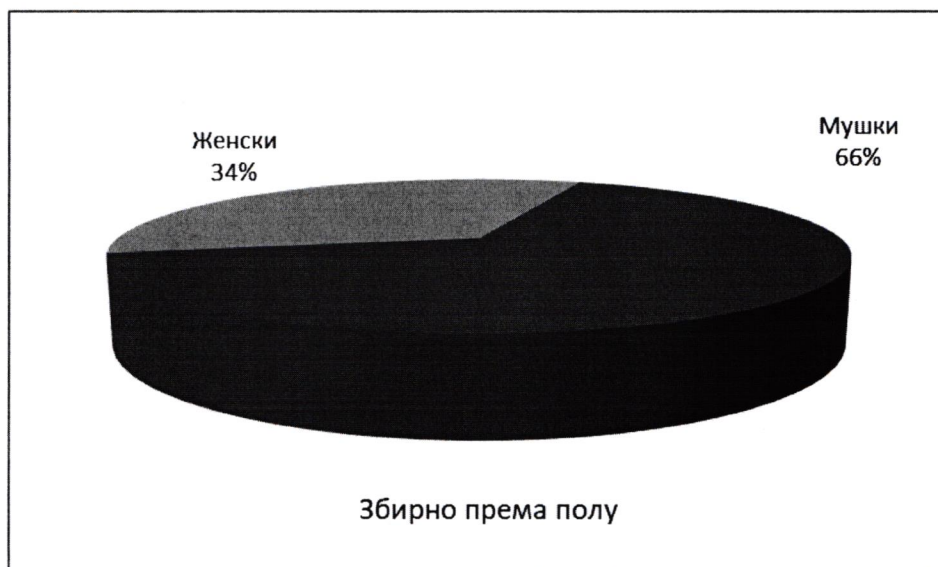
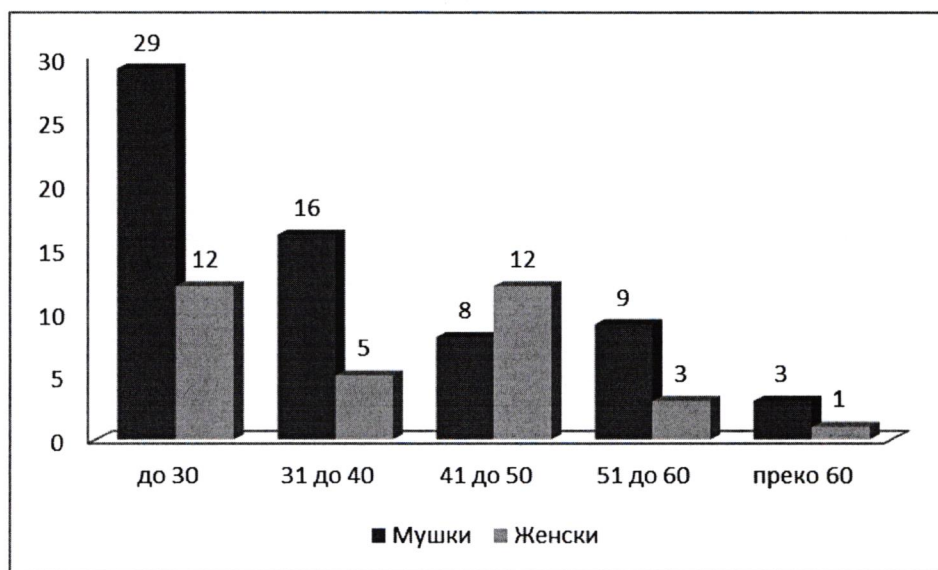
СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ (ЗАПОСЛЕНИ)

Ред. бр.	Опис	до 30	31 до 40	41 до 50	51 до 60	Преко 60
1.	Мушки	56	97	328	313	78
2.	Женски	8	22	54	45	12
УКУПНО:						1013



СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ (РАДНО АНГАЖОВАНИ)

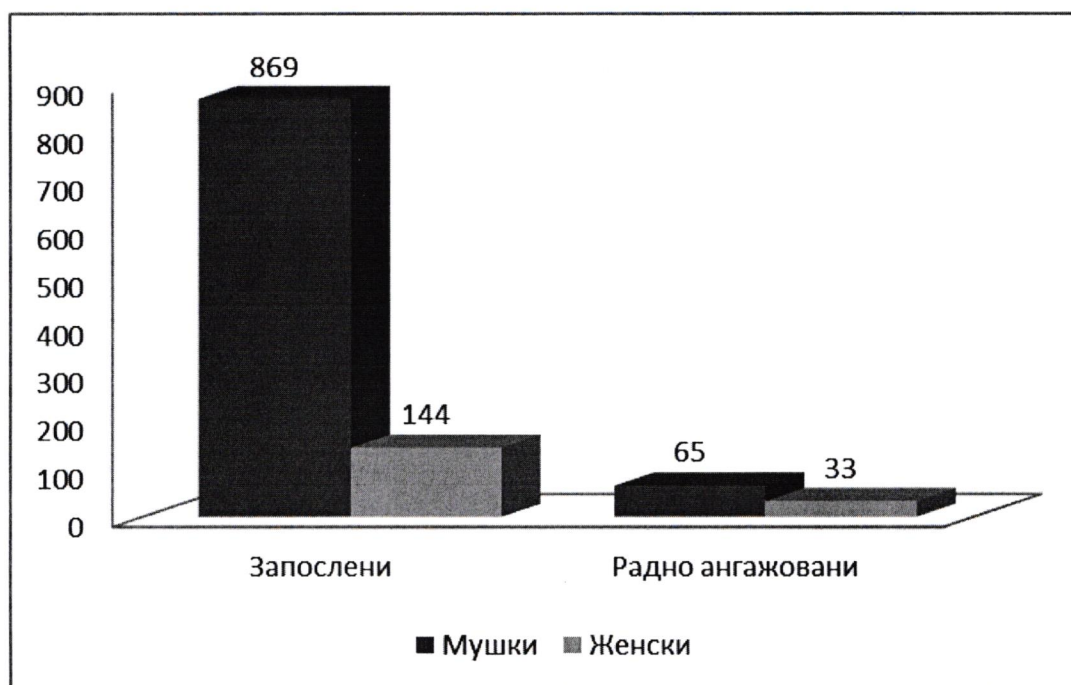
Ред. бр.	Опис	до 30	31 до 40	41 до 50	51 до 60	Преко 60	Збирно према полу
1.	Мушки	29	16	8	9	3	65
2.	Женски	12	5	12	3	1	33
УКУПНО:							98



СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ (збирно запослени и радно ангажовани)

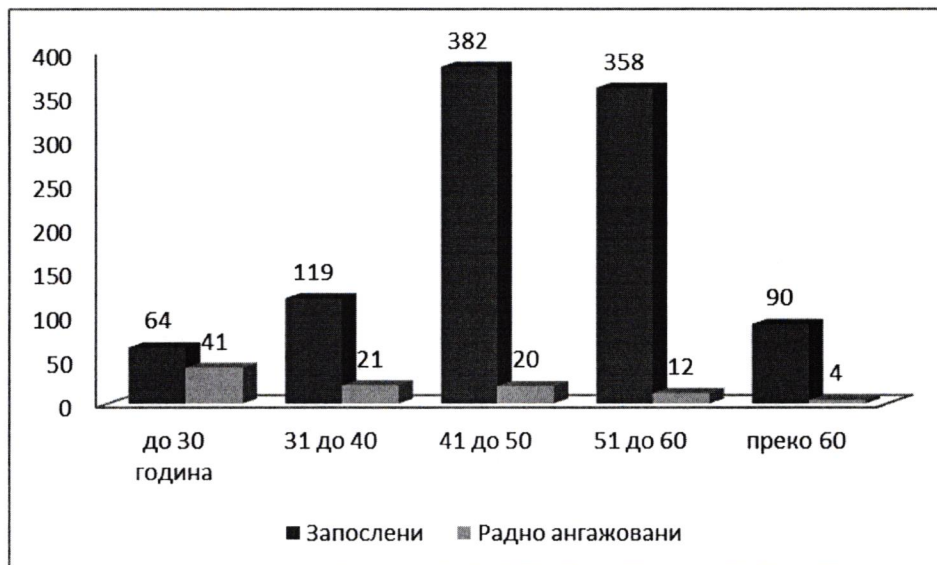
СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

Ред.бр.	Опис	Запослени	Радно ангажовани
1.	Мушки	869	65
2.	Женски	144	33
УКУПНО:		1013	98



СТАРОСНА СТРУКТУРА (збирно сви запослени и радно ангажовани)

Ред.бр.	Опис	Запослени	Радно ангажовани
1.	до 30 година	64	41
2.	31 до 40	119	21
3.	41 до 50	382	20
4.	51 до 60	358	12
5.	преко 60	90	4
УКУПНО:		1013	98



1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији 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. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности.

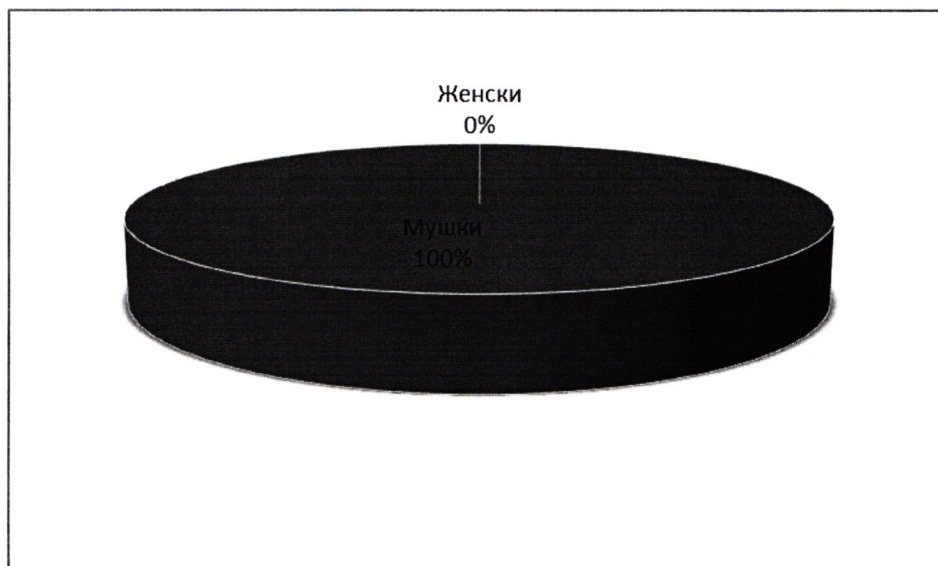
Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

У наредним поглављима Плана управљања ризицима (табеларни приказ) исказан је укупан број запослених у органима управљања (надзорни одбор – структура према полу и структура према старости, укупан број запослених у руководству (менаџмент) – структура према полу и структура према старости, укупан број запослених у посебним унутрашњим јединицама изван састава сектора – структура према полу и структура према старости и укупан број запослених у осталим организационим јединицама – структура према полу и структура према старости.

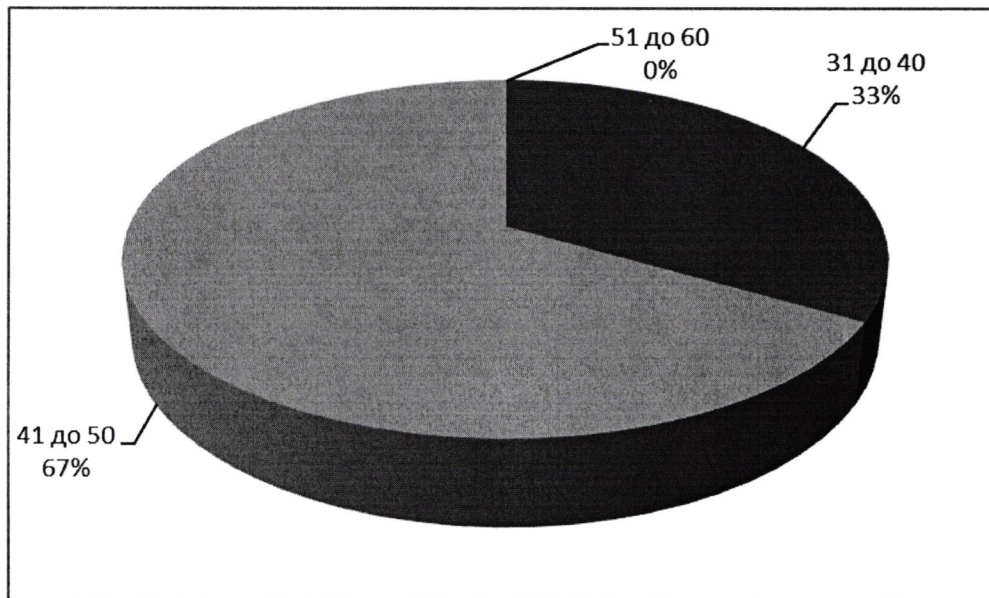
НАДЗОРНИ ОДБОР СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

Ред.бр.	Опис	Структура
1.	Мушки	3
2.	Женски	0
УКУПНО		3



НАДЗОРНИ ОДБОР СТРУКТУРА ПРЕМА СТАРОСТИ

Ред.бр.	Опис	Збирно
1.	31 до 40	1
2.	41 до 50	2
3.	51 до 60	0
УКУПНО:		3



У ЈКП „Београд-пут“, Београд је укупно 1013 запослених и 98 радно ангажованих лица.

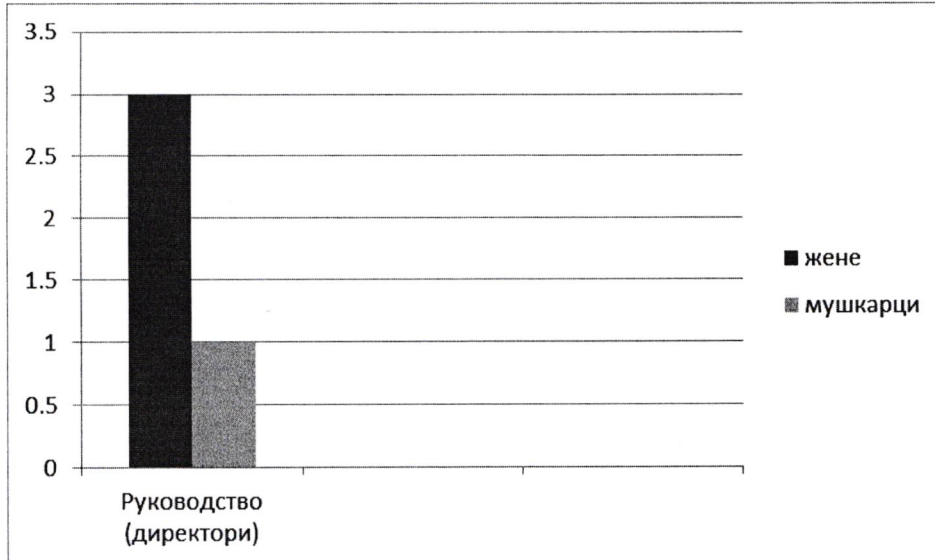
Руководство - менаџмент чини 4 запослена (в.д. директора предузећа, извршни директор за заједничке послове, извршни директор за економске, финансијске и комерцијалне послове и извршни директор за техничке послове), посебне унутрашње јединице изван састава сектора чине 11 запослених, а у другим организационим јединицама чини 998 запослених.

Унети подаци за приказ структура и графикана су урађени на дан 23.12.2024. године према евиденцијама из Одељења за кадровске послове.

У наредним поглављима (табеларни приказ) издвојено ћемо приказати структуре према полу и старости у оквиру руководства – менаџмента, као и у другим организационим јединицама.

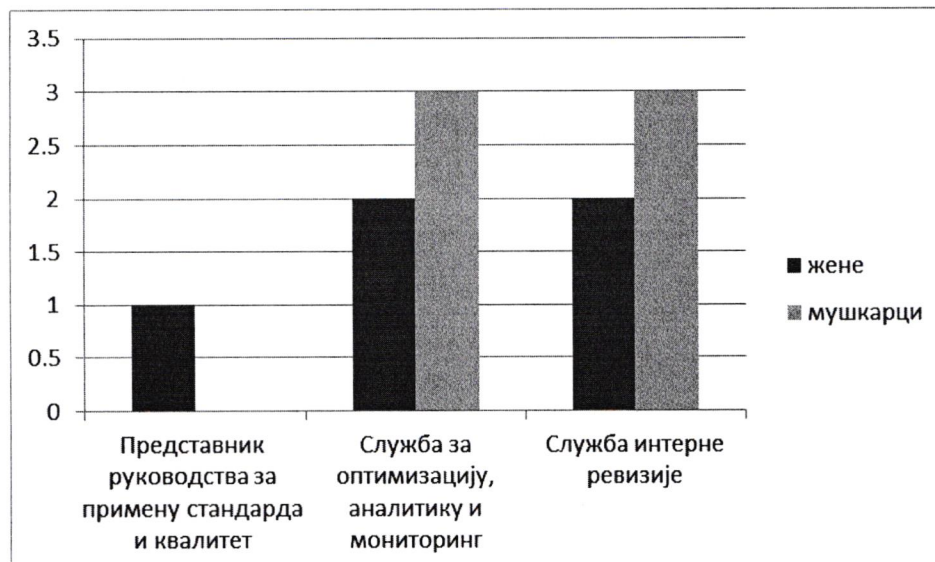
СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ (РУКОВОДСТВО – МЕНАЏМЕНТ)

Руководство (директори)	жене	мушкарци	укупно
	3	1	4



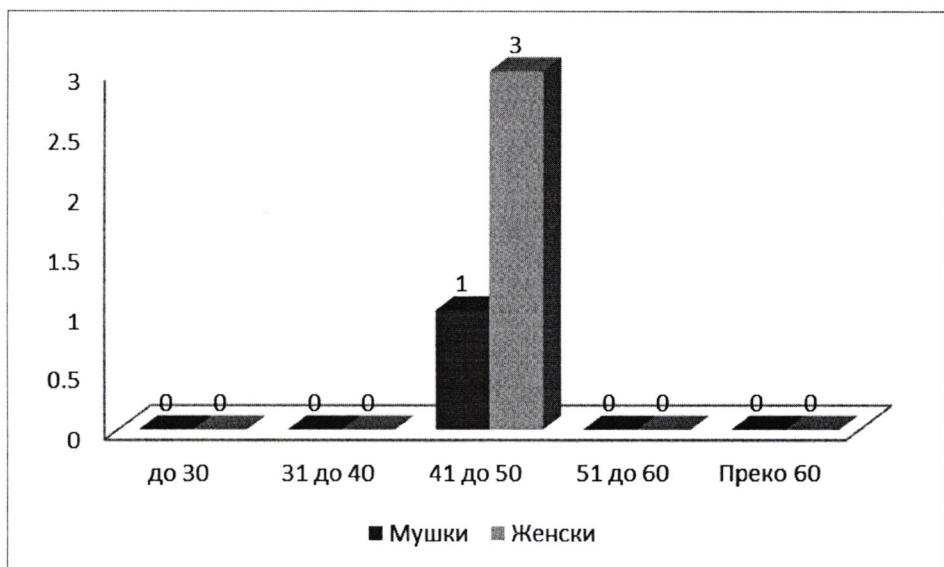
СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ У ПОСЕБНИМ УНУТРАШЊИМ ЈЕДИНИЦАМА ИЗВАН САСТАВА СЕКТОРА

Посебне унутрашње јединице изван састава сектора			
Представник руководства за примену стандарда и квалитет	1	0	1
Служба за оптимизацију, аналитику и мониторинг	2	3	5
Служба интерне ревизије	2	3	5
укупно:	5	6	11



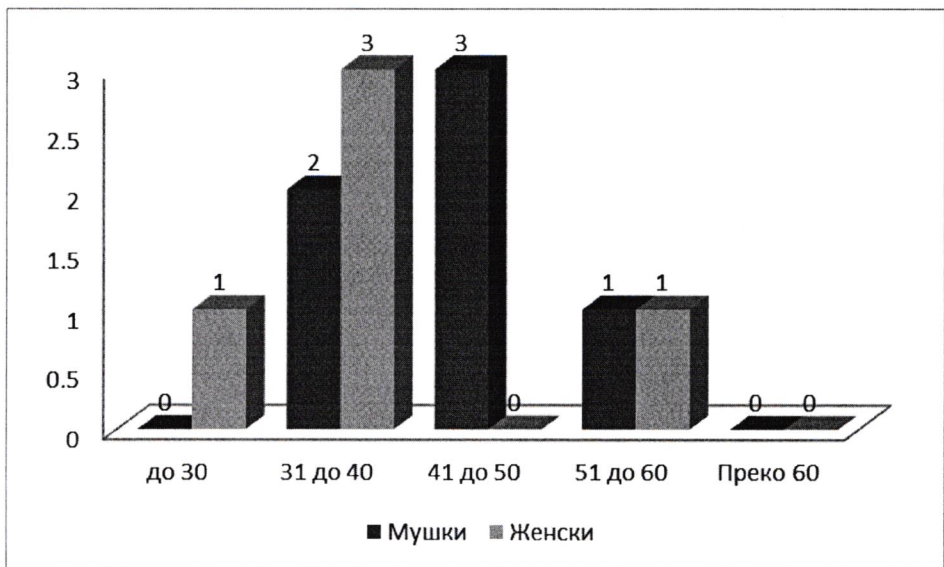
**СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА
(РУКОВОДСТВО - МЕНАЏМЕНТ)**

Ред. бр.	Опис	до 30	31 до 40	41 до 50	51 до 60	Преко 60	Збирно према полу
1.	Мушки			1			1
2.	Женски			3			3
УКУПНО:							4



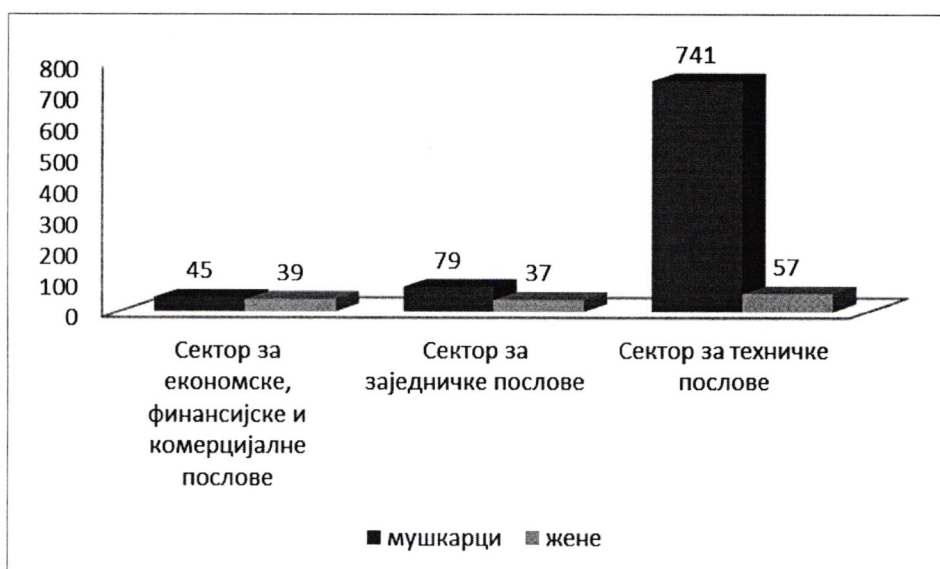
**СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ У ПОСЕБНИМ УНУТРАШЊИМ
ЈЕДИНИЦАМА ИЗВАН САСТАВА СЕКТОРА**

Ред. бр.	Опис	до 30	31 до 40	41 до 50	51 до 60	Преко 60	Збирно према полу
1.	Мушки	0	2	3	1	0	6
2.	Женски	1	3	0	1	0	5
УКУПНО:							11



СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ У ДРУГИМ ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА

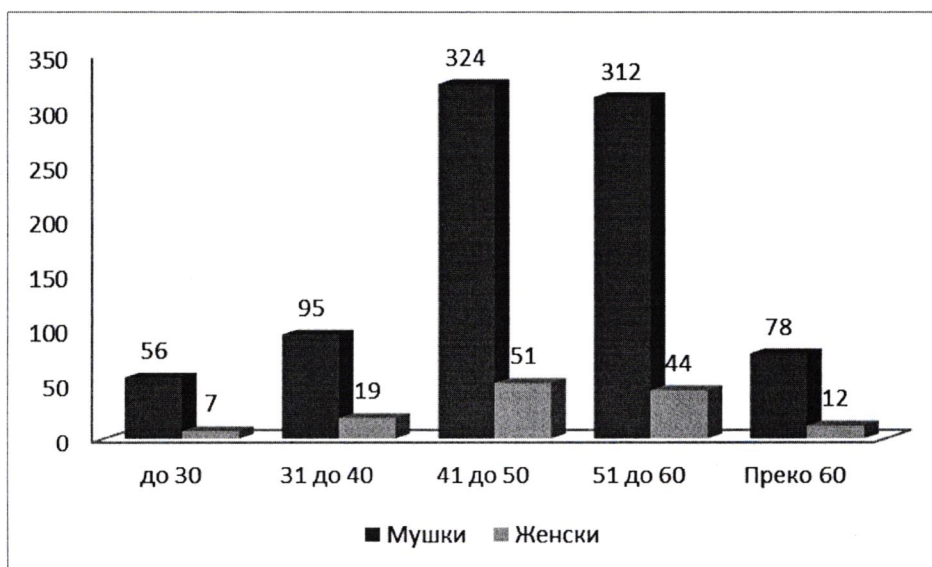
1. Сектор за економске, финансијске и комерцијалне послове	жене	мушкарци	укупно
Служба финансија	11	1	12
Служба књиговодства, плана и анализе	13	2	15
Служба за комерцијалне послове	11	40	51
Служба за јавне набавке	4	2	6
Укупно:	39	45	84
2. Сектор за заједничке послове	1	1	2
Служба за правне послове	7	2	9
Служба за ИТ и послове писарнице и архиве и маркетинг	12	5	17
Служба за безбедност и здравље на раду	1	5	6
Служба за опште послове	16	66	82
Укупно:	37	79	116
3. Сектор за техничке послове			
Служба за грађевинску оперативу	16	338	354
Погон за производњу асфалта и бетона	7	30	37
Служба за саобраћајну сигнализацију	16	105	121
Служба за транспорт и ремонт	13	253	266
Служба за пројектовање	5	15	20
Укупно:	57	741	798
Укупно (1+2+3):	133	865	998



СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ У ДРУГИМ ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА

СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ (ЗАПОСЛЕНИ) У ДРУГИМ ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА

Ред. бр.	Опис	до 30	31 до 40	41 до 50	51 до 60	Преко 60
1.	Мушки	56	95	324	312	78
2.	Женски	7	19	51	44	12
УКУПНО:						998



2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Београд-пут“, Београд, Београд у вршењу основних принципа родне равноправности.

Процењен степен ризика према Матрици за процену и мерење ризика је висок, вероватноћа велика, али су последице минималне упркос високом ризику због природе делатности Предузећа.

ЈКП „Београд-пут“, Београд је основано за обављање комуналне делатности одржавања улица и путева на територији града Београда одређених актима града Београда, у складу са Законом о комуналним делатностима („Службени гласник РС“, бр. 88/11, 46/14 - Одлука УС РС, 104/16, 95/18 и 94/24) и Законом о путевима („Службени гласник РС“, бр. 41/18 и 95/18).

Предузеће обавља комуналну делатност одржавања улица и путева на територији градских општина одређених актима Града Београда, извођењем радова којима се обезбеђује несметано и безбедно одвијање саобраћаја и чува и унапређује употребна вредност улица, путева, тротоара, платоа и сл.

Претежна делатност предузећа је:

42.11 - Изградња путева и ауто-путева која обухвата:

- изградњу ауто-путева, улица, друмова и других путева за возила и пешаке;
- површинске радове на улицама, путевима, аутопутевима, мостовима или тунелима;
- асфалтирање путева;
- бојење и обележавање ознака на путевима;
- постављање ограда и саобраћајних ознака и сл.;
- изградњу аеродромских писта.

Комунална делатност одржавања улица и путева на територији Града Београда, обухвата следеће послове:

- редовно одржавање улица и општинских путева и санирање оштећења насталих интервенцијама других комуналних предузећа;
- одржавање путног појаса;
- одржавање улица и општинских путева у зимским условима (чишћење од снега и леда);
- редовно одржавање саобраћајне опреме и сигнализације на улицама и општинским путевима;
- редовно одржавање путних објеката (мостова, надземних пешачких пасарела, подземних пешачких пролаза и др.);
- периодично одржавање улица и општинских путева (ојачање коловозне конструкције, рехабилитације и појачано одржавање);
- израда техничке документације и геодетских подлога везаних за редовно и периодично одржавање улица и општинских путева, режим и безбедност саобраћаја;
- означавање општинских путева и улица вертикалном сигнализацијом и обележавање хоризонталном сигнализацијом, односно постављање сигнализације у редовним и привременим условима;
- грађевинска адаптација саобраћајних површина и измештање постојећих инсталација и опреме;
- вођење евиденције о улицама, општинским путевима и саобраћајној сигнализацији за потребе одржавања.

Из свега наведеног у ЈКП „Београд-пут“, Београд је осетно неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури узрокована основном делатношћу Предузећа, из разлога потребних психо-физичких карактеристика запослених на пословима из основне делатности.

Програмом пословања Предузећа за 2025. годину предвиђена су средства за спровођење и унапређење родне равноправности чиме ће бити издвојена средства за стручна усавршавања и обуке за чланове Тима задуженог за родну равноправност.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

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.

3.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У ЈКП „Београд-пут“, Београд је осетно неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури узрокована основном делатношћу Предузећа, из разлога потребних психо-физичких карактеристика запослених на пословима из основне делатности.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 процеса рада код послодавца.

Годишњим планом пословања за 2025. годину Предузеће је планирало и одвојило финансијска средства за:

- једнократну солидарну помоћ свим запосленима у нето износу од 41.800,00 динара у складу са Колективним уговором;
- солидарну помоћ за случајеве теже болести, набавке лекова запосленог или члана уже породице, здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести, наступања теже инвалидности, набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, ублажавање последица елементарних и других ванредних догађаја, чији су услови и поступак прописани Правилником о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима у ЈКП „Београд-пут“, Београд IV/9 број 3318/2023 од 27.01.2023. године;
- накнаду трошкова погребних услуга;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- стипендирање за средње и високо образовање за редовно школовање деце и усвојеника преминулих запослених у ЈКП „Београд-пут“, Београд, као и материјалну помоћ деце и усвојеника преминулих запослених у ЈКП „Београд-пут“, Београд који су ученици основних школа, на основу Правилника о стипендирању и материјалној помоћи деци преминулих радника IV/9 број 33890/2020 од 18.09.2020. године;
- поклон за Нову годину деци запослених старости до 15 година;
- поклон за 8. март запосленим женама;
- рођење детета запосленом.

Превентивне мере

Колективним уговором Јавно предузеће „Београд-пут“ („Сл. лист града Београда“, број 125/21 и 39/24) је обезбедило све неопходне услове за рад и заштитна средства у складу са законом и сваке календарске године организује и финансира лекарске прегледе запослених и систематске гинеколошке прегледе и мамографију за све жене запослене у Предузећу.

ЈКП „Београд-пут“, Београд је закључио Уговор о пружању услуга здравствених прегледа са Домом здравља „Савски венац“, Београд IV/1 број 1695/2023 од 12.01.2023. године којим је уговорио услугу систематских прегледа запослених радника, који се организују два пута годишње и који обухватају комплетне прегледе – лабораторијско - биохемијске анализе и комплетне специјалистичке прегледе за мушкарце и жене у Предузећу.

ЈКП „Београд-пут“, Београд је закључио Уговор о пружању услуга периодичних и контролних прегледа са Домом здравља „Савски венац“, Београд IV/1 број 6/2024 од 03.01.2024. године за запослене распоређене на пословима са повећаним ризиком, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, број 35/23) и Актом о процени ризика на радним местима и у радној околини у ЈКП „Београд-пут“, Београд, Београд IV/10-3.1 број 51647/2017 од 18.12.2017. године и Изменама и допунама Акта о процени ризика на радним местима и у радној околини у ЈКП „Београд-пут“, Београд, Београд IV/10-3 број 47773/2022 од 14.12.2022. године.

Годишњим планом пословања за 2025. годину Предузеће је планирало издвајање финансијски средстава за превенцију радне инвалидности.

Годишњим планом пословања за 2025. годину Предузеће је планирало издвајање финансијски средстава за финансирање едукације запослених и лица која су ангажована на привременим и повременим пословима, културних, спортских и радно производних такмичења.

Годишњим планом пословања за 2025. годину предвиђена су средства за спровођење и унапређење родне равноправности чиме ће бити издвојена средства за стручна усавршавања и обуке за чланове Тима задуженог за родну равноправност.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се спроводе програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

На основу члана 5. Закона о родној равноправности и обавезама које проистичу из њега и како је дефинисано родно одговорно буџетирање, органи јавне власти дужни су да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

Програмом пословања су обезбеђена финансијска средства за остваривање обавеза Предузећа према запосленима односно радно ангажованим лицима прописаним Законом о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021).

Програмом пословања планирана је родна анализа буџета и расходи су планирани с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода, нарочито: промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и уравнотежена заступљеност полова на положајима руководиоца служби.

За обуке запослених (програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања) на основу Одлуке о формирању Тима задуженог за родну равноправност IV/9 број: 44993-1/2022 од 12.12.2022. године, у циљу унапређења родне равноправности и превазилажења и сузбијања родних стереотипа планирана су средства за 2025. годину.

ЈКП „Београд-пут“, Београд услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности;
- Правилником о стручном оспособљавању и усавршавању запослених и Годишњим плана образовања, стручног оспособљавања и стручног усавршавања запослених у ЈКП „Београд-пут“, Београд обезбеђене су једнаке могућности запослених за стручно усавршавање и додатно образовање, као и напредно стручно усавршавање и преквалификације применом заступљености жена и мушкараца;
- Приликом новог запошљавања и додатног радног ангажовања код корисника јавних средстава Предузеће ће водити рачуна о заступљености жена у стручним и осталим службама приликом пријема у радни однос, упркос осетној неуравнотежености заступљености полова у организационој структури узрокованој основном делатношћу Предузећа, из разлога потребних психо-физичких карактеристика запослених на пословима из основне делатности.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

Почев од 1. јуна 2024. године у интерним документима у ЈКП „Београд-пут“, Београд је присутан родно сензитиван језик. Документација која се односи на запослене и радно ангажована лица се води у одговарајућем роду на који се односи.

Време за увођење мере:

Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима је спроведена почев од 01.06.2024. године, даном ступања на снагу одредбе члана 37. став 1. тачка 4) подтачка (3) Закона о родној равноправности.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Одлуком в.д. директора Предузећа формиран је Тим задужен за родну равноправност који је задужен за спровођење мера из родне равноправности и који ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2.

ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЛИЦА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КОД ПОСЛОДАВЦА.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3.
УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И
ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

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.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2025. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

ЈКП „Београд-пут“, Београд је формирао Тим задужен за родну равноправност Одлуком IV/9 број:44993-1/2022 од 12.12.2022. године и именовано одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима, према табели која следи, и то:

Ред. бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Мирјана Чанић	Руководилац Службе за правне послове	011/3302-810	mirjana.canic@beogradput.com
2.	Билјана Новаковић	Шеф Одељења имовинско – правне и послове заступања	011/2071-623	biljana.novakovic@beogradput.com
3.	Сања Петковић	Сарадник плана и анализе	011/3302-818	sanja.petkovic@beogradput.com
4.	Александра Јовановић	Стручни сарадник за имовинско - правне послове и послове заступања	011/3302-878	aleksandra.jovanovic@beogradput.com

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

У ЈКП „Београд-пут“, Београд је осетно неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури узрокована основном делатношћу Предузећа, из разлога потребних психо-физичких карактеристика запослених на пословима из основне делатности.

Мере које су предвиђене Планом управљања ризицима имају за циљ унапређења радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

План управљања ризицима ступа на снагу даном доношења.

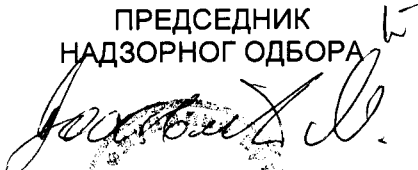
ПРИЛОЗИ:

- Одлука о формирању Тима задуженог родну равноправност IV/9 број: 44993-1/2022 од 12.12.2022. године
- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Доставити:

- Председнику Надзорног одбора
- в.д. директора Предузећа
- члановима Тима
- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог
- Служби за правне послове

ПРЕДСЕДНИК
НАДЗОРНОГ ОДБОРА


Михаило Досковић, дипл. економиста

