

JKP Београдски метро и воз
Београд
датум: 16 DEC 2025
организациона јединица:
број предмета: 7075/25
број прилога:

JKP „Београдски метро и воз“ Београд
Улица Војводе Степе 318, Београд

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

децембар 2025

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22), в.д. директора ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

І У В О Д

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, 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.

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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа 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.

Чланом 16. Закона о родној равноправности 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.

Чланом 2. Правилника о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22) прописани су начин

израде, садржине и рокови за доношење и спровођење Плана управљања ризицима од повреде родне равноправности (у даљем тексту: План).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, изражени у мушком роду, подразумевају женски и мушки пол лица на која се односе.

II ПРАВНИ ОКВИР НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената 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 ратификовала доносећи закон о ратификацији конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена („Службени лист СФРЈ” - Међународни уговори” број, 11/81, „Службени гласник РС - Међународни уговори” број 5/14), и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

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/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања 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. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности”

Правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност су:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06, 16/22 – др. пропис, 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.)
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09, 52/21)
- Закон о раду („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17, 95/18- аутентично тумачење)
- Кривични законик („Службени гласник РС”, број 85/05, 88/05, 107/05, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19, 19/24)
- Породични закон („Службени гласник РС”, број 18/05, 72/11-др. закон, 6/15, 109/25-др. закон)
- Закон о социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 24/11, 117/22-УС)
- Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС”, број 125/04, 104/09, 50/18)

- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 103/21)

III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, а у смислу Закона о родној равноправности, имају следеће значење:

- 1) **Род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце 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 својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **Пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **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;
- 5) **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 (интерсексијска дискриминација);
- 6) **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;
- 7) **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;
- 8) **Уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **Уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова

постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) **Родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, 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;

11) **Насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **Узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

IV ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

- Оцена изложености Предузећа ризицима
- Опште податке о Предузећу
- 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. Правилника процењује у мери у складу са скалом прописане четири основне вредности: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерен (жута) и низак (зелена). Након процене ризика за сваку област предложене су одговарајуће мере. Родни аспекти интегрисани су у годишње Програме пословања ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд (<https://bgmetro.rs/index.php/sr-rs/o-nama-cir/dokumenta-cir>).

V ОПШТИ И СТАТИСТИЧКИ ПОДАЦИ
ПОДАЦИ О ЈКП БЕОГРАДСКИ МЕТРО И ВОЗ БЕОГРАД

Пословно име послодавца	Јавно комунално предузеће за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду Београдски метро и воз Београд
Скраћено пословно име послодавца	ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд
Седиште послодавца	Војводе Степе 318, Београд
Порески идентификациони број -ПИБ	111091167
Матични број	21424650
Претежна делатност	Градски и приградски копнени превоз путника
Контакт телефон	011/696-4859
Подаци о лицу задуженом за родну равноправност (име и презиме, радно место, контакт телефон, адреса електронске поште)	Љепосавка Видовић; руководилац Одсека за кадровске послове; 011/696-4865; ljeposavka.vidovic@bgmetro.rs

Скупштина Града Београда, на седници одржаној 25. септембра 2018. године, донела је Одлуку о оснивању Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду под бројем 34-627/18-С („Сл. лист Града Београда број 88/2018).

Наведеном Одлуком Предузеће је основано за вршење делатности од општег интереса за град Београд, а као претежна делатност дефинисана је делатност под шифром 49.31 - градски и приградски копнени превоз путника, и то са правом искључивог обављања наведене делатности.

Оснивач Предузећа је Град Београд, а предузеће послује под скраћеним именом ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд.

Предузеће је регистровано у Агенцији за привредне регистре дана 12. октобра 2018. године решењем број БД 92580/2018.

Предузеће „Београдски метро и воз“ Београд, основано је са циљем да омогући реализацију пројекта београдског метроа.

Предвиђања су да ће се до 2033. године (SMART план 2017.г.) број возила на мрежи саобраћајница у Београду повећати за 50%, у случају да не дође до унапређења јавног градског превоза у виду висококапацитативних шинских система. Задатак је да се учешће јавног превоза у укупном броју путовања грађана Београда са садашњих 48% увећа на преко 50%.

Будући метро и садашњи и будући БГ воз ће се интегрисати са другим видовима јавног превоза - аутобуским, тролејбуским и посебно са трамвајским подсистемом, али и са новим трендовима као што је на пример limo servis, bicycle-sharing system и др.

Развој шинског система јавног превоза упоредо са дестимулативним мерама ка друмском саобраћају заснованом на фосилним горивима ће знатно унапредити заштиту животне средине.

Метро систем је технолошки веома сложен и захтеван подухват како са аспекта изградње тако и са аспекта експлоатације и одржавања. Изградња оваквих система покреће и развој привреде. Циљ је да се при изградњи метроа и развоја БГ воза максимално ангажује домаћа индустрија и грађевинарство, да се унапреде техничка знања и освоје нове технологије. Развој метро система у Београду ће омогућити подизање нивоа знања и вештина ангажованих на овом пројекту и створиће техничку и кадровску базу за будуће пројекте.

Искуство других градова је да је развој метро система дугорочан континуиран процес. Нове линије не само да опслужују одређене делове града, већ са преседачким станицама постојећих линија повећавају њихову искоришћеност и чине цео систем ефикаснијим.

Поред основних функција транспорта (да повеже места становања са местом рада и школовања, обезбеди приступачност важним тачкама на територији града, као што су урбани центри, привредне зоне, објекти изузетне рекреативне и туристичке атракције и сл.), он треба да омогући грађанима лакоћу и безбедност комуницирања, инвеститорима ефикасније функционисање објеката, зона или комплекса у које желе да инвестирају, а туристима и рекреативцима удобнију и лакшу доступност појединим одредиштима.

Предузеће је организовано у пет сегмената пословања:

- Сектор за инфраструктуру;
- Сектор за електро-машинске послове;
- Сектор за саобраћај;
- Сектор за правне и опште послове;
- Сектор за економско-финансијске и рачуноводствене послове.

Као посебан сегмент издвојен је Кабинет директора који поред директора Предузећа чине и извршни руководилац ревизије, координатори, пословни секретар, административни радник.

Одлуком о оснивању Предузећа дефинисани су следећи органи управљања у Предузећу:

- Надзорни одбор,
- Директор.

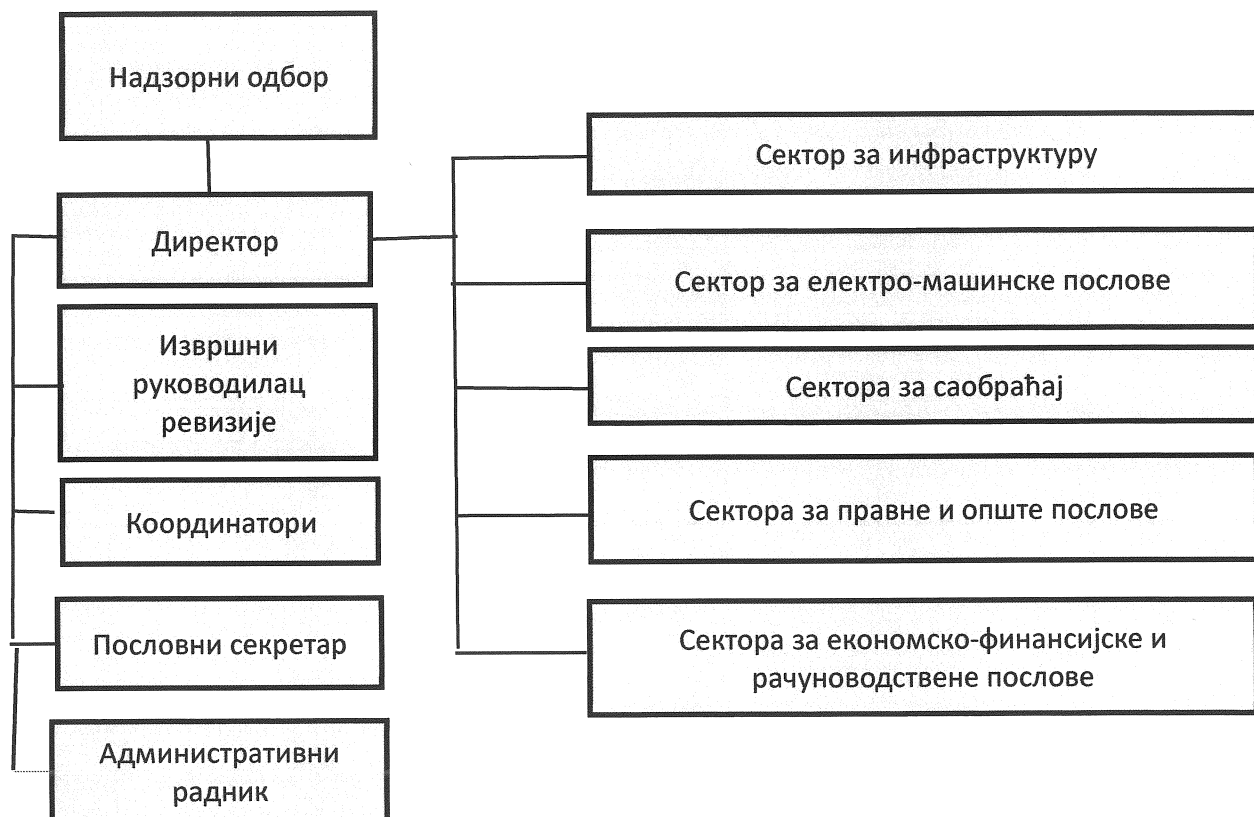
Статутом ЈКП „Београдски метро и воз“ – пречишћен текст број 6411/23 од 28.09.2023. године, регулисано је да Предузеће има 5 извршних директора.

Извршни директори Предузећа су:

- извршни директор Сектора за инфраструктуру
- извршни директор Сектора за електро-машинске послове
- извршни директор Сектора за саобраћај
- извршни директор Сектора за правне и опште послове
- извршни директор Сектора за економско-финансијске и рачуноводствене послове

Од пет извршних директора, 4 извршна директора су мушког пола, док је 1 извршни директор женског пола.

Слика 1: Органи управљања и организационе целине ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд



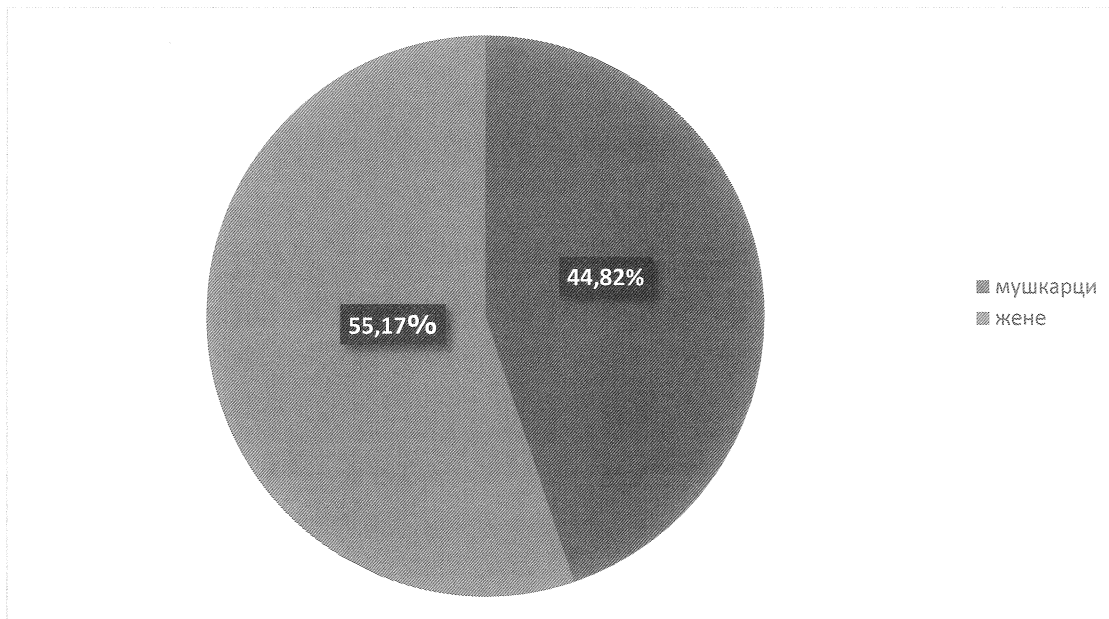
На дан 15.12.2025. године у Предузећу је запослено на неодређено и одређено време укупно 87 запослених.

На дан 15.12.2025. године у Предузећу је ангажовано по уговору о обављању привремених и повремених послова 3 лица и 1 лице по уговору о делу. Разврстани према полу, од ових 4 лица која нису у радном односу, већ су радно ангажована по уговорима ван радног односа, 2 лица су мушког пола и 2 лица су женског пола.

Према полу, у Предузећу је запослено 55,17 % жена и 44,82 % мушкараца, односно 48 жена и 39 мушкараца.

Укупно запослених и радно ангажованих лица на дан 15.12.2025. године у Предузећу је 50 жена и 41 мушкарац.

Слика 2: Структура запослених према полу



Што се тиче квалификационе структуре запослених, 87,50% жена има високо образовање, 4,16% има више образовање и 8,33% има средње образовање, док 87,17% запослених мушкараца има високо образовање и 12,82% има средње образовање. Од запослених мушкараца, два лица су доктори наука.

Табела 1: Квалификациона структура запослених на дан 15.12.2025. године

Врста образовања	Жене	Мушкарци
Високо образовање	87,50	87,17
Више образовање	4,16	0
Средње образовање	8,33	12,82

Табела 2: Године старости запослених и радно ангажованих лица

Старост	Мушкарци	Жене	Укупно	% Мушкарци	% Жене
Од 21 до 30 година	2	9	11	2,22%	10%
Од 31 до 40 година	10	13	23	11,11%	14,44%
Од 41 до 50 година	15	14	29	16,67%	15,56%
Од 51 до 60 година	9	13	22	8,79%	14,44%
Од 61 до 70 година	5	1	6	5,56%	1,11%

Табела 3: Структура према полу у органима управљања

Орган управљања	Мушкарци	Жене
Надзорни одбор	3	0
Директор	1	0

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

На основу анализе изнетих података, може се закључити да међу запосленима постоји уравнотежена заступљеност полова. Неуравнотежена заступљеност полова може се приметити на позицијама органа управљања где су Надзорном одбору сви мушкарци, као и директор Предузећа. У овом процесу може се препознати велика вероватноћа за повреду принципа родне равноправности.

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. Родно осетљива статистика обезбеђује податке који ће допринети родној уравнотежености.

Према Правилнику о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Београдски метро и воз“, не постоје послови за које постоји оправдана потреба прављења разлика према полу. Такође не постоји разлика у зарадама између мушкараца и жена на истим радним местима и за обављање исте врсте послова. Зараде су одређене коефицијентима који су одређени према врсти послова независно од тога да ли посао обавља жена или мушкарац. Разлике у заради уколико постоје су условљене годинама минулог рада.

У периоду од оснивања Предузећа није био ниједан случај посредне или непосредне дискриминације, пријава мобинга, као ни судских спорова из ове области.

VII МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште 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. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, стратегије, резолуције и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

❖ Посебне мере

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. Коришћење родно осетљивог језика у интерним документима

Сва документација која се води у граматички мушком роду подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. С обзиром на улогу коју језик има у обликовању културних и друштвених ставова, коришћење родно осетљивог језика је један од начина за промовисање родне равноправности и укидање родних предрасуда. Родно осетљив језик је језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу.

Начин спровођења мере: Сва интерна документа (општа и појединачна) биће урађена у складу са правилима родно осетљивог језика.

Време спровођења мера: континуирано.

2. Похађање обука и континуирано усавршавање у вези са родном равноправношћу

Едукација је један од важних механизма који доприноси подизању свести о потреби увођења равноправности полова. Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности, тако и на основу других личних својстава и др.

Како принципи родне равноправности у многим областима живота и рада нису још увек имплементирани, 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

3. Развијање културе различитости, 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.

Разлог за увођење мере: Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, развијање културе различитости

Време за увођење мере: континуирано

4. Једнаки услови за обуку и професионални развој запослених

Без обзира на пол, Предузеће ће водити рачуна о једнакој заступљености лица по полу на обукама и професионалном развоју запослених

Разлог за увођење мере: Стицање и примена нових знања и вештина.

Време за увођење мере: континуирано

VIII ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Ред.бр.	Име и презиме	Послови	Контакт	
			Телефон	e-mail
1.	Маја Бајагић	Извршни директор Сектора за правне и опште послове	011/696-4866	maja.bajagic@bgmetro.rs
2.	Владимир Башевски	Директор Одељења за нормативно-правне и кадровске послове	011/696-4865	vladimir.basevski@bgmetro.rs
3.	Љепосавка Видовић	Руководилац Одсека за кадровске послове	011/696-4865	ljeposavka.vidovic@bgmetro.rs
4.	Милица Гавриловић	Самостални стручни сарадник	011/696-4865	milica.gavrilovic@bgmetro.rs

IX ЗАКЉУЧАК

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд. Мере се доносе са циљем унапређења родне компоненте у функционисању овог Предузећа и могућег утицања на постизање и родне уравнотежености у органима управљања, нарочито код предлога за избор члана Надзорног одбора из редова запослених. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.


ВД ДИРЕКТОРА
Andreja Mladenovici
Андреја Младеновић

Припремила	Руководилац Одсека за кадровске послове	Љепосавка Видовић
Контролисао	Директор Одељења за нормативно-правне и кадровске послове	Владимир Башевски
Одобрила	Извршни директор Сектора за правне и опште послове	Маја Бајагић