

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

ЈКП Београдски метро и воз	
Београд	
датум:	16 DEC 2025
организациона јединица:	
број предмета:	774/25
број прилога:	

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРЕЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

децембар 2025

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), в.д. директора ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд доноси

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРЕЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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
Оснивач	Града Београд

Овај План, у складу са Законом, садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у ЈКП „Београдски метро и воз“ Београд, списак мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

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.

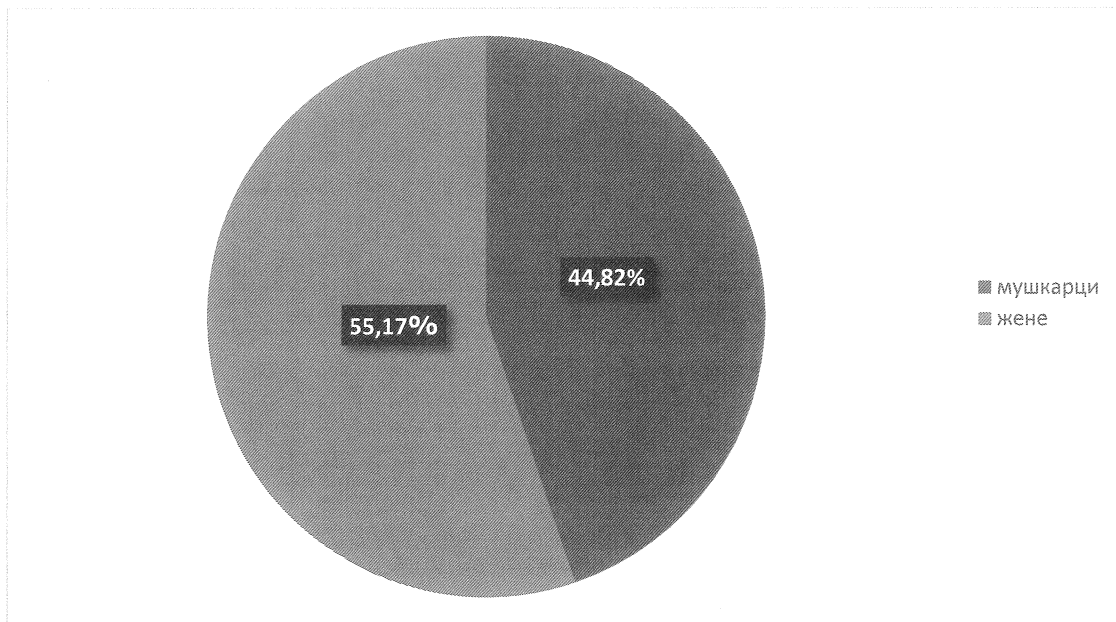
На дан 15.12.2025. године у Предузећу је запослено на неодређено и одређено време укупно 87 запослених.

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

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. Такође, извршни директори су у већини лица мушког пола.

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.

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

Сва документација која се води у граматички мушком роду подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. 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.

2. 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.

3. 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

4. Позитивна дискриминација приликом запошљавања

Позитивна дискриминација приликом запошљавања је давање предности мање заступљеном полу само у случају да кандидати поседују исте компетенције и задовољавају потребне услове радног места.

5. Усклађивање радног и породичног живота

Мере које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота подразумевају лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, негу детета.

Мере ће се спроводити континуирано током 2026. године у циљу унапређења родне равноправности, остваривања једнаких могућности за све запослене, спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о важности родне равноправности, унапређење услова рада и спречавање дискриминације.

ВД ДИРЕКТОРА
ЈКП
Београдски
метро и воз
Београд
Андреја Младеновић