

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.  
Број: 4/2022-4311-820  
Датум: 28.12.2022. године  
Београд

На основу чл.19. - 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и члана 24. Статута Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд („Службени гласник РС“, бр. 60/15, 73/15 и „Службени гласник Железнице Србије“, број 14/17) Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. је на седници одржаној 28.12.2022. године, донео

### ОДЛУКУ

1. Доноси се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.
2. План из тачке 1. саставни је ове одлуке.
3. Одлуку објавити у „Службеном гласнику Железнице Србије“ и доставити надлежном министарству у складу са Законом и Правилником за израду и спровођење плана управљања ризицима („Службени гласник РС“, број 67/22).

### Образложење

Одредбама чл.19. -23. Закона о родној равноправности уређено је да органи јавне власти доносе План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова.

Из наведеног разлога, донета је Одлука као у диспозитиву.



**„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.**

**Број: 4/2022-4311-820**

**Датум: 28.12.2022. године**

**Б е о г р а д**

На основу чл.19. -23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и члана 24. Статута Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд („Службени гласник РС“, бр. 60/15, 73/15 и „Службени гласник Железнице Србије“, број 14/17), Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. је, на седници одржаној 28.12.2022. године, донео

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

### **I. Увод**

Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: Друштво), основано је Одлуком о оснивању Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром („Службени гласник РС“, бр. 60/15 и 73/15) и уписано у Регистар привредних субјеката који води Агенција за привредне регистре 10.08.2015. године. Оснивач Друштва је Република Србија, као једини акционар Друштва, у чије име оснивачка права остварује Влада Републике Србије.

Друштво је основано за обављање делатности од општег интереса у складу са законом. Делатност Друштва обухвата управљање јавном железничком инфраструктуром у Републици Србији, организовање и регулисање железничког саобраћаја, обезбеђење приступа и коришћења јавне железничке инфраструктуре свим заинтересованим железничким превозницима као и правним и физичким лицима који обављају превоз за сопствене потребе и који испуњавају прописане услове, изградња и реконструкција јавне железничке инфраструктуре, успостављање стандарда пословања, хармонизација са важећим стандардима и прописима у међународном железничком саобраћају, успостављање стандарда понашања запослених као и обезбеђивање рационализованог, компетентног и мотивисаног особља.

Дугорочни циљ Друштва је савремена, безбедна и тржишно оријентисана железница, што значи трајно, непрекидно и квалитетно одржавање и заштиту јавне железничке инфраструктуре, несметано коришћење објекта железничке инфраструктуре и других средстава рада за железнички саобраћај, организовање и регулисање безбедног и несметаног одвијања железничког саобраћаја уз старање о заштити животне средине у складу са законом и другим прописима.

На основу дефинисане мисије и визије одређени су и основни циљеви Друштва:

- 1) успостављање оптималне структуре пословања,
- 2) повећање интерне ефикасности,
- 3) оптимизација трошкова,
- 4) спровођење активности у циљу успостављање принципа тржишног пословања,
- 5) подизање квалитета инфраструктуре кроз реализацију плана инвестиција,
- 6) повећање профитабилности.

Остваривање пословног успеха у савременим условима пословања не подразумева само успех у остваривању профита већ и остваривање циљева који нису директно профитабилни, али од којих посредно у великој мери зависи успешност. Пословно поступање и успех условљено је остваривањем високо постављених етичких принципа и начела равноправности односно унапређења родне равноправности у радном/пословном окружењу и спречавања дискриминације по било ком основу.

## II. Постојеће стање

За остваривање и унапређење родне равноправности Законом о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21), прописане су опште мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима чији је циљ остваривање родне равноправности (Закон о раду, декларације, резолуције, споразуми, стратегије).

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 група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера уважавају се различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Друштво полази од чињенице да у структури запослених постоји традиционално родни јаз, у корист мушкараца:

Укупан број запослених	Број запослених жена	% Заступљености жена	Напомена
5674	1134	19,98 %	

Анализом података, узимајући у обзир врсту делатности (основна и ваносновна), уочава се да је однос у тзв. заједничким службама 50,93% жена и 49,07% мушкараца. Међутим тог „идеалног“ односа нема у извршним службама због специфичности основне делатности, односно природе послова непосредно везаних за обављање железничког саобраћаја, који захтевају појачане физичке напоре и рад на терену.

Сагледавајући број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу у 2022. години (од укупно 175 запослених само је било 3 жене (1,71%)), може се уочити да је због безбедности, редовитости односно уредности одвијања железничког саобраћаја, било нужно извршити пријем запослених са најнижим нивоом квалификација и обучити их за послове који су физички захтевни, па зато жене нису биле обухваћене датим образовним процесом (стручно оспособљавање за возача моторних пружних возила, саобраћајно транспортног радника, руковоца машинама за грађевинске машине и машине за пружне радове). Овим ризиком се може управљати тако што ће се нужно сваке године приликом реализације плана образовања придати већи значај активностима у које се у подједнаком броју могу укључити како мушкарци тако и жене.

Може се у оквиру тзв.железничких занимања приметити значајнија промена у броју запослених жена и њихова заступљеност у односу на број мушкараца код нпр. занимања отправника возова:

Отправници возова	Жене	% заступљености жена	Напомена
1124	292	26 %	У станици Јагодина од 15 отправника возова 9 су жене што је 60% заступљености

Имајући у виду проценат заступљености жена у односу на укупан број запослених, односно чињеницу да у Друштву постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова (ниже од 40% заступљеност једног пола у односу на други), мање заступљеном полу је обезбеђено активно учешће у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука.

Обезбеђење активног учешћа жена у фазама доношења одлука уочава се ако се, узимајући у обзир организациону структуру утврђену Правилником о организацији и систематизацији послова, сагледа податак да је од укупно 31 руководилачке позиције на 14 позиција распоређена жена, тако да проценат заступљености жена у руковођењу износи 45,16%.

**Табеларни приказ заступљености жена на руководилачким позицијама**

ОРГАНИЗАЦИОНИ ДЕЛОВИ	Број руководилаца	Жена	% заступљености жена
Сектори	14	8	57,14
Центри	9	3	33,33
<i>Руководиоци организационих делова</i>	23	11	47,82
Менаџери	8	3	37,5
УКУПНО руководилачких позиција	31	14	45,16

### **III. Дефинисање циљева и планирање мера**

Полазећи од наведене чињенице Друштво опредељује активности на реализацији утврђених примарних циљева за наредни период:

- привући више жена у железнички сектор, посебно у подручја у којима су жене слабије заступљене и тако повећати родну разноликост у железничком сектору и

- створити привлачно радно окружење како би се „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. као управљач јавне железничке инфраструктуре односно железничко предузеће - сектор, позиционирао као привлачан послодавац за жене и како би их дугорочно задржали.

У Друштву се подстиче и вреднује родна равноправност и једнаке могућности за све запослене у циљу вођења активне политике једнаких могућности која подразумева унапређивање равноправности полова. Континуираним праћењем и приказивањем родно осетљивих података и спровођењем политика и програма који су усмерени на отклањању неједнакости и унапређењу положаја жена (поштовање Кодекса равноправности и спровођење Плана остваривања и унапређивања родне равноправности) може се постићи основни циљ и избеги ризик који би значио повреду принципа родне равноправности.

<b>Основни циљ</b>	<b>Основни ризик (незнатањ/2)</b>	<b>Узрок ризика</b>	<b>Последица ризика</b>	<b><u>Основни план</u></b>	<b>Рок за извршење планираних радњи</b>
Остваривање и унапређење родне равноправности	Повреда принципа родне равноправности и неједнако поступање односно дискриминација жена у радном окружењу	Неспровођење политика и програма који су усмерени на отклањању неједнакости и унапређењу положаја жена	Повреда принципа родне равноправности	Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањању неједнакости и унапређењу положаја жена (поштовање Кодекса равноправности и реализација Плана за остваривање и унапређивање родне равноправности)	Континуирано

Само постојање традиционално наслеђене осетне неуравнотежене заступљености полова може довести до негативног публицитета којим се може управљати. У том циљу услед потребе за остваривањем и унапређивањем родне равноправности определење је радити на подстицајним мерама:

- Активирање већег броја жена у поступцима избора за образовање радних група, тимова, комисија;
- Подршка активностима којима се повећава родна разноликост у железничком сектору и стварању женских стручних асоцијација (удружење жена инжињера у адекватним стручним-извршним службама: саобраћај, електротехника, машинство, грађевинарство).

У циљу операционализације плана за остваривање и унапређивање родне равноправности и поштовања усвојеног Кодекса равноправности истичу се као превентивне мере:

➤ **Имплементација законске одредбе о одређивању лица задуженог за родну равноправност**

Законом о родној равноправности утврђена је обавеза руководиоца да одреди лице задужено за родну равноправност. Законом су дефинисане надлежности лица. Министарство надлежно за питања људских и мањинских права дефинисаће програм и начин обуке лица задуженог за родну равноправност.

Справођењем наведене мере омогућава се координисана реализација законом утврђених обавеза у области праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе.

Ова мера спроводи се у законом утврђеном року.

Одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност, број 4/2022-4073-791 од 12.10.2022. године, објављена је на сајту Друштва (рубрика Етика и интегритет) и достављена надлежном министарству.

➤ **Имплементација законске одредбе о увођењу родно осетљиве статистике (евидентирање података о остваривању родне равноправности)**

Законом о родној равноправности прописана је дужност евидентирања и подношења извештаја о остваривању родне равноправности. У том смислу надлежно министарство је донело Правилник о вођењу евиденције и извештавања у остваривању родне равноправности.

Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприноси невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања.

Справођење ове мере односно вођење наведених евиденција омогућава да се подаци о остваривању родне равноправности исказују и разврстају збирно и сагледавање стања у погледу родно засноване дискриминације.

Ова мера нема временско ограничење трајања. Једном дефинисане евиденције уредно се ажурирају у складу са законом и саставни су део годишњег програма пословања и извештаја о његовој реализацији.

➤ **Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима**

У интерним документима није присутан родно сензитивни језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. Употреба језика равноправности је питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Примењивање ове мере почеће у складу са законом и у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика (Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије).

Ова мера нема временско ограничење трајања.

➤ **Похађање обука, семинара и конференција за лице задужено за родну равноправност и запослене на руководилачким позицијама у вези са родном равноправношћу**

Стицање нових знања и вештина омогућава примену принципа родне равноправности.

Ова мера нема временско ограничење.

➤ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Неопходност размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности и једноставнију имплементацију обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката условљава континуирану сарадњу са државним органима и организацијама цивилног друштва, али и међународним удружењима чији је Друштво члан.

Спровођење ове мере врши се, разменом информација, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панел дискусијама о истражвачима у спровођењу родне равноправности.

Мера нема временско ограничење.

➤ Извештавање о остваривању принципа родне равноправности и спровођењу утврђених планова

Координираним активностима Сектора за људске ресурсе и опште послове и Повереништва за етику са лицем задуженим за родну равноправност и поштовањем усвојених норми од стране свих запослених може се адекватно управљати ризицима од повреде принципа родне равноправности са циљем остваривања и унапређења родне равноправности.

Извештавање се спроводи на прописаним обрасцима и у законом утврђеним роковима.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности одлуком Одбора директора задужен је менаџер за људске ресурсе и заједничке послове.

