

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
Број: 4/2023-5137-923
Датум: 08.12.2023. 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 08.12.2023. 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.



**ПРЕДСЕДНИК
ОДБОР ДИРЕКТОРА**

др Небојша Шурлан

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

Број: 4/2023-5137-923

Датум: 08.12.2023. 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 08.12.2023. године, донео

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. 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 објеката 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:**

<i>Година</i>	<i>Укупан број запослених</i>	<i>Број запослених жена</i>	<i>% Заступљености жена</i>	<i>Број запослених мушкараца</i>	<i>% запослених мушкараца</i>
<i>2022</i>	<i>5674</i>	<i>1134</i>	<i>19,98</i>	<i>4540</i>	<i>80,01</i>
<i>2023</i>	<i>5782</i>	<i>1199</i>	<i>20,73</i>	<i>4583</i>	<i>79,26</i>

У циљу испуњења обавеза у погледу остваривања и унапређења родне равноправности, у области у којој делује, Друштво као орган јавне власти, прати статистику односа запослених жена и мушкараца, њихову старосну и образовну структуру.

Подаци показују осетно неуравнотежену заступљеност полова на нивоу Друштва. У односу на претходну годину, повећао се број жена са 1134 на 1199 односно процентуално са 19,98 на 20,73 % у односу на укупан број запослених. Међутим, анализом података, када се узме у обзир врста делатности, може се уочити да је однос у заједничким и корпоративним службама 51,5% жена и 48,5% мушкараца.

Тај идеални однос немамо у основној делатности због специфичности саме делатности, односно природе послова непосредно везаних за обављање железничког саобраћаја, који захтевају појачане физичке напоре и рад на терену. Када се погледа ниво квалификација 7.1 однос мушкараца и жена на нивоу Друштва је 54,66% : 45,34%, што представља уравнотежен однос.

Када се пореде 6.1 и 6.2 ниво квалификација, однос мушкараца и жена на нивоу Друштва је 57,45% : 42,55% што такође представља уравнотежен однос.

Најмање особа женског пола имамо на пословима за које је потребан 1. 2. и 3. ниво квалификације, што се у потпуности може објаснити природом посла. Код радних места где се захтева 4. ниво квалификације, тај однос је повољнији. Тако се све више жена запошљава на позицији отправника возова, али и даље послови у електротехничкој делатности, због честог одласка на терен, нису избор особа женског пола.

У структури органа руковођења, односно управљања Друштвом, у Одбору директора Друштва нема жена, док у Скупштини Друштва, од укупно 5 чланова, 3 члана су мушкарци а 2 члана су жене. Виши ниво менаџмента чине 3 жене и 3 мушкарца. У нижем нивоу менаџмента (директори сектора и центара) има 10 жена и 14 мушкараца. Приказани подаци говоре да у Друштву, када се ради о менаџерским позицијама, имамо уравнотежен однос жена и мушкараца.

У члану 7. Правилника о поступку запошљавања („Службени гласник Железнице Србије“, број 51/19), прописана је забрана дискриминације на основу пола. Приликом расписивања конкурса, ни за једну позицију не даје се предност мушком полу. Нема разлике у зарадама између мушкараца и жена, ако се налазе на истој позицији, јер се зарада утврђује према радном месту, односно послу који запослени обавља. Мушкарци и жене равномерно остварују своје право на усавршавање у Друштву, јер су обуке везане за потребе обављања послова.

Пратећи смернице из Програма за остваривање и унапређење родне равноправности приликом пријема који су организовани 2023. године, водило се рачуна о односу примљених кандидата женског и мушког пола. Приликом расписивања конкурса и отварања позиција, иако су коришћени различити видови регрутације, било је само 20 % пријављених жена у укупном броју пријављених кандидата. Разлог мањег одазива особа женског пола на конкурс лежи у природи послова за које је расписан конкурс. Детаљно анализирајући позиције и конкурс добијени су следећи подаци:

- за позиције за које је потребан 7.1 ниво квалификација конкурисало је четири пута више мушкараца, али је примљен исти број припадника оба пола,
- за позиције за које је потребан 6.1 и 6.2 ниво квалификација такође је конкурисао већи број мушкараца, а примљено је 50% жена које су конкурисале и 42.9% мушкараца који су конкурисали;
- за позицију отправника возова, 4. ниво квалификације, која је од нарочитог значаја у саобраћајној делатности, примљено је 29 жена и 28 мушкараца;
- за позиције за које је потребан 1. и 2. ниво квалификација није конкурисала ниједна особа женског пола.

Приликом организовања образовних активности током 2023. године, организоване су активности на које су често упућиване жене. Припадници осетљивих друштвених група имали су прилику да упућивањем на неформалне видове образовања, финасиране од стране Друштва, стекну виши ниво образовања.

III. Планирање циљева и подстицајних мера

И у наредном периоду наставиће се политика једнаких могућности у професионалном развоју оба пола, и недискриминација приликом запошљавања.

Полазећи од чињенице да у структури запослених **постоји традиционално родни јаз, у корист мушкараца** 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, железничко предузеће и сектор, позиционирао као привлачан послодавац за жене и како би их дугорочно задржали.

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 одређење 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 струковних асоцијација (удружење жена инжењера у адекватним стручним-извршним службама: саобраћај, електротехника, машинство, грађевинарство).

IV. Процена ризика

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) може се постићи основни циљ и избећи ризик који би значајно повреду принципа родне равноправности.

Основни циљ	Остваривање и унапређење родне равноправности
Опис ризика	Неједнако поступање, односно дискриминација жена у радном окружењу
Узрок ризика	Нередовно праћење и неприказивање родно осетљивих података и спровођење планова и програма који су усмерени на отклањању неједнакости и унапређењу положаја жена
Планирање за случај непредвиђених ситуација (уколико се ризик материјализује)	
Радње које треба предузети	Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података и спровођење планова и програма који су усмерени на отклањању неједнакости и унапређењу положаја жена и то поштовање Кодекса равноправности и реализација Плана за остваривање и унапређење родне равноправности

Рок за извршење планираних радњи	Континуирано		
Процена ризика: Повреда принципа родне равноправности			
Вероватноћа	Рангирање	мала	
Последица	Умерена, јер може довести до пријава, судских спорова и негативног публицитета		
Праћење	Лице задужено за родну равноправност		
Радње које предузима	Иницира редовно праћење и ажурирање родно осетљивих података и поштовање Кодекса равноправности и законом утврђених обавеза		
Одговоран	Генералном директору		
Показатељ ризика	Извор		Учесталост
Извештаји	Евиденција остваривању	података о родне	Према утврђеним роковима

У циљу операционализације програма за остваривање и унапређивање родне равноправности односно поштовања усвојеног Кодекса равноправности истичу се као програмске мере:

➤ **Евидентирање података о остваривању родне равноправности у складу са законом и актима надлежног министарства**

Спровођење ове мере односно вођење наведених евиденција омогућава да се подаци о остваривању родне равноправности искажу и разврстају збирно.

Ова мера нема временско ограничење трајања.

➤ **Праћење и имплементација правила о употреби родно осетљивог језика**

Ова мера нема временско ограничење трајања.

➤ **Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу**

Стицање нових знања и вештина омогућава примену принципа родне равноправности.

Ова мера нема временско ограничење.

➤ **Сарадња са државним органима и организацијама цивилног друштва о питањима од значаја за адекватно остваривање и унапређивање родне равноправности**

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 искуствима у спровођењу родне равноправности.

Мера нема временско ограничење.

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.

 **ПРЕДСЕДНИК
ОДБОРА ДИРЕКТОРА**
др Небојша Шурлан