

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

Број: 4/2025-6821-1151

Датум: 18.12.2025. 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., на седници одржаној 18.12.2025. године, је донео

ОДЛУКУ

1. Доноси се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

2. План из тачке 1. саставни је ове одлуке.

3. Одлука ступа на снагу даном доношења.

4. 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.



ОДБОР ДИРЕКТОРА

Зоран Јевтић

Драган Златковић

Ведрана Илић

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
Број: 4/2025-6821-1151
Датум: 18.12.2025. године
Београд

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22) 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 18.12.2025. 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.

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:

- успостављање оптималне структуре пословања,
- повећање интерне ефикасности,
- оптимизација трошкова,
- спровођење активности у циљу успостављање принципа тржишног пословања,
- подизање квалитета инфраструктуре кроз реализацију плана инвестиција,
- 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 пословања. Из наведеног разлога су пословно поступање и пословни успех условљени остваривањем

високо постављених етичких принципа и начела равноправности односно унапређења родне равноправности у радном/пословном окружењу и спречавања дискриминације по било ком основу.

2. Родна равноправност

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.

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. Овим 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 предвиђен чланом 19. Закона 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.

3. Постојеће стање

За остваривање и унапређење родне равноправности Законом о родној равноправности, 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:**

Година	Укупан број запослених	Број запослених жена	% заступљености жена	Број запослених мушкараца	% запослених мушкараца
2022	5674	1134	19,98	4540	80,01
2023	5782	1199	20,73	4583	79,26
2024	5649	1243	22,00	4406	78,00
2025*	5460	1238	22,67	4222	77,32

*30.11.2025.

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д. сагласно одредбама Закона о родној равноправности, у смислу испуњења обавеза у погледу остваривања и унапређења родне равноправности, у области у којој делује, као послодавац и 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. Када се узме у обзир врста делатности анализа података показује да је однос у заједничким и корпоративним службама уравнотежен. 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 уравнотежен. Када се пореде 6.1 и 6.2 ниво квалификација, однос мушкараца и жена је такође уравнотежен. 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 отпраника возова, али и даље послови у електротехничкој делатности, због честог одласка на терен, нису избор особа женског пола.

Имајући у виду да се процентуално за кратко време не може знатно променити однос мушкараца и жена на нивоу Друштва због великог броја старозапослених и затечене полне структуре, кроз реализовани пријем новозапослених примењене су мере за постизање уродњавања. У члану 7. Правилника о поступку запошљавања („Службени гласник Железница Србије“, број 51/19) поред осталог, прописана је забрана дискриминације на основу пола. Приликом расписивања конкурса, ни за једну позицију не даје се предност мушком полу. Током последњих година приступило се позитивној дискриминацији, када два кандидата имају исте квалификације предност је дата женском кандидату, са циљем повећања броја запослених жена у Друштву. Током 2025. године од укупног броја примљених кандидата 52,7% су жене а мушкарци 47,3%. Пратећи динамику броја запослених током периода од 2020.године закључно са 2025.годином, иако је сваке године забележен пад запослених, број жена на нивоу Друштва се повећавао. Тако је нпр. 2022. године било је 19.98% жена и 80.01% мушкараца. Данас је тај однос промењен и показује да идемо у пожељном смеру, ка повећању броја жена. Подаци показују да у односу на укупан број запослених (5460) на крају новембра т.г. имамо 22,67 % жена (1238). Имајући у виду наведене околности које се односе на традиционално стање и природу делатности ова промена је значајна. Настављајући са започетим мерама можемо очекивати, у наредном периоду видљивије резултате.

У структури органа руковођења, односно, управљања Друштвом, у Одбору директора Друштва су два мушкараца и једна жена (33,33%), док су у Скупштини Друштва, од укупно пет чланова, три члана мушкарци (60%), а два члана жене (40%).

Када се ради о менаџерским позицијама од 9 менаџерских позиција пет су мушкарци (55,55%) и четири жене (44,44%). У нижем нивоу менаџмента, (директори сектора и центара) 18 руководиоца су мушкарци (58,06%) и 13 је жена на руководећим позицијама (41,93%).

Разлике у зарадама између мушкараца и жена нема ако се налазе на истој позицији, јер се зарада утврђује према радном месту, односно послу који запослени обавља у складу са одредбама Колективног уговора за Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд („Службени гласник Железнице Србије“, бр. 43/25 и 1/25).

Током 2024. и 2025. године радило се на успостављању систематских процедура за побољшање прикупљања података и решавања проблема недостатка података:

- успостављено је вођење статистике награђивања/стимулације запослених као и увећања плате/доделе додатака разврстане према полу
- уведена је статистика броја кандидата који су конкурисали на отворене радне позиције разврстана по полу
- наставило се са вођењем статистике о броју примљених кандидата разврстане по полу
- уведена је статистика вођења полазника који су упућивани на образовне активности разврстана према полу
- наставило се са праћењем статистике односа запослених жена и мушкараца, њихове старосне и образовне структуре.

Мушкарци и жене равномерно остварују своје право на усавршавање у Друштву, јер су обуке везане за потребе радног места, односно послове који се обављају. Упркос чињеници да је тренутно неуравнотежен однос мушкараца и жена, нарочито у ваносновној делатности, и да се обуке претежно организују за извршну службу, постигли смо да 32.64% полазника образовних активности буду жене. Припадници осетљивих друштвених група имали су прилику да упућивањем на неформалне видове образовања, финасиране од стране Друштва, стекну виши ниво образовања.

Са циљем представљања Друштва као пожељног за особе женског пола наставиће се са промоцијом Друштва као послодавца који промовише активно учешће и јачање улоге жене у саобраћајном сектору и тежи ка већој заступљености жена.

Током 2025. године организовани су превентивни прегледи скрининг мамографије за заинтересоване запослене жене у Друштву изнад 45 година старости.

4. Планирање циљева и подстицајних мера

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 опредељење 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).

5. 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 значео 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 неспровођење 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 нарочито поштовање Кодекса равноправности и реализација планираних мера за остваривање и унапређење родне равноправности	
Рок за извршење планираних радњи	Континуирано	
Процена ризика : Повреда принципа родне равноправности		
Вероватноћа	Рангирање	Ниска
Утицај	Низак (може довести до пријава, судских спорова и негативног публицитета)	

Праћење ризика	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	Одбору директора	
Показатељ ризика	Извор	Учесталост
Извештаји/евиденција	Евиденција података о остваривању родне равноправности	Према утврђеним роковима

Метода 5 x 5 – Матрица ризика

Вероватноћа		Утицај – штетна последица				
		Врло низак	Низак	Средњи	Висок	Врло висок
		1	2	3	4	5
Врло висока	5					
Висока	4					
Средња	3					
Ниска	2					
Врло ниска	1					

СТЕПЕН РИЗИКА

Бројчана вредност ризика	Квалитативни опис ризика
1, 2	Незнатан
3, 4, 5	Низак
6, 8, 9	Средњи
10, 12, 15, 16	Висок
20, 25	Критичан

6. 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.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности законом су 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.

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.

Циљ посебних мера је да се обезбеди нарочито:

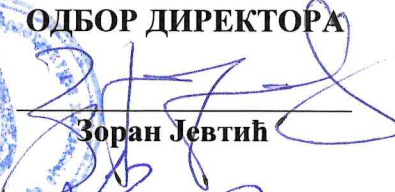
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и другим руководиоачким позицијама;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


Прихватајући родну равноправност као једну од вредности Друштва наставиће се политика једнаких могућности у професионалном развоју оба пола, а у циљу постизања уродњавања спроводиће се и даље посебне мере:

- Споводиће се медијске кампање (учествовање на сајмовима запошљавања, трибинама у организацији школских установа и сл.) како би се привукао што већи број жена да конкурише на позиције у извршној служби.
- Анализирајући пројектовано смањење броја запослених због одласка у пензију, нарочито на пословима који не захтевају велике физичке напоре, приликом попуњавања слободних радних места, уз претпоставку једнаких компетенција оба кандидата, предност ће се давати женском кандидату.
- Наставиће се различите обуке у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју.
- Наставиће се са организовањем превентивних прегледа скрининг мамографије за заинтересоване запослене жене у Друштву изнад 45 година старости.
- Радиће се и даље на идентификацији релевантних података, као и на успостављању систематских процедура за побољшање прикупљања података и решавања проблема недостатка података. Овим приступом доћи ће се до систематичних, свеобухватних података који садрже родну компоненту.

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

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.

**ОДБОР ДИРЕКТОРА**

Зоран Јевтић

Драган Златковић

Ведрана Илић