

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

Број: 4/2018-1159-275

Датум: 12.12.2018. године

Београд

На основу 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 12.12.2018. године, донео

ОДЛУКУ

1. Доноси се Кодекс равноправности у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
2. Кодекс из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Задужују се директори сектора/центара да са Кодексом из тачке 1. ове одлуке, упознају све запослене.
4. Одлука ступа на снагу даном доношења.
5. Одлуку објавити у „Службеном гласнику Железнице Србије“.

Образложење

У складу са Националном стратегијом за родну равноправност за период од 2016-2020. године („Службени гласник РС“, број 4/16) и Заједничким препорукама Заједнице европских железница и инфраструктурних компанија (CER) и Европске федерације транспортних радника (ETF) у успостављању стратегије једнаких могућности (равноправности) у железничком сектору утврђен је, уз учешће репрезентативних синдиката, Кодекс равноправности у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

Са циљем унапређења равноправности у пословном окружењу и спречавања дискриминације по било ком основу у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д., одлучено је као у диспозитиву.



„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
Број: 4/2018-1159-275
Датум: 12.12.2018. године
Београд

На основу члана 24. Статута Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд („Службени гласник РС“, бр. 60/15 и 73/15 и „Службени гласник Железнице Србије“, број 14/17), са циљем спречавања дискриминације и унапређења родне равноправности у радном/пословном окружењу, Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. је, на седници одржаној 12.12.2018. године, донео

КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ У „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ А.Д.

1. Циљ и основна начела

Кодекс равноправности у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. (у даљем тексту: Кодекс равноправности) има за циљ унапређење родне равноправности у радном/пословном окружењу „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. (у даљем тексту: Друштво) и спречавање дискриминације запослених по било ком основу и заснива се на начелама:

- Толеранције међу запосленима и забране свих видова дискриминације;
- Родне равноправности;
- Поштовања достојанства и интегритета запослених, корисника услуга и пословних партнера;
- Уважавања различитости запослених, корисника услуга и пословних партнера;
- Једнаке зараде запослених за рад једнаке вредности или једнак рад;
- Осетљивости за друштвене групе које су у неравноправном положају.

2. Појмови

Основни појмови коришћени у Кодексу равноправности имају следеће значење:

- Дискриминација је неједнако поступање према особи или некој групи на основу неког њиховог личног својства. То је неједнако третирање, довођење у подређен положај појединача или групе људи који се налазе у истој, сличној или упоредивој ситуацији;
- Лично својство је раса, боја коже, држављанство, национална припадност или етничко порекло, верско или политичко убеђење, пол, родни идентитет, сексуална оријентација, инвалидитет, брачни и породични статус, старосно доба;

- Дискриминација на основу пола постоји увек када се поступа противно начелу равноправности полова, односну начелу једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота;
- Непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, 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 постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је првидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације;
- Говор мржње је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због његовог односно њиховог личног својства у пословном окружењу, исписивањем и приказивањем порука или симбола и на други начин;
- Родна равноправност подразумева равноправну видљивост, оснаженост и учешће оба пола у свим активностима;
- Родни стереотипи су специфична уверења о карактеристикама које су типичне за жене или мушкарце, попут веровања о физичким карактеристикама, особинама личности, пословним преференцијама или емоционалним предиспозицијама жена и мушкараца. Не подразумевају само уверења о томе какви су мушкарци и жене, већ и какви би они требало да буду;
- Сексизам је веровање да се физичке и менталне разлике између жена и мушкараца морају рефлекситовати на њихов различит положај у друштву (један пол је мање вредан од другог);
- Сексуално узнемиравање је, у складу са законским прописима, свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица из сфере полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

3. Правни основ

Одредбе Кодекса равноправности су усклађене са Националном стратегијом Владе Републике Србије за родну равноправност за период од 2016-2020. године („Службени гласник РС“, број 4/16), Законом о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09) и Законом о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09).

Поред Националне стратегије и Смерница у области родне равноправности Повереника за заштиту равноправности, узета је у обзор и Платформа за промене -унапређење положаја жена у транспортном сектору, новоформираног тела Европске уније као и Препорука за бољу заступљеност жена у железничком сектору коју су успоставили Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (CER) и Европска федерација траспортних радника (ETF), које су ради информисања запослених и свих служби Друштва на транспарентан начин објављене на сајту Друштва, с обзиром да је Друштво потписник Декларације о родној равноправности Европске уније.

Закон о забрани дискриминације уређује општу забрану дискриминације, облике и случајеве дискриминације и механизме заштите. Међу основама дискриминације одредбом члана 2. став 1. Закон наводи, између осталих, пол, родни идентитет, сексуалну оријентацију, брачни и породични статус. Закон, одредбом члана 20, дефинише дискриминацију на основу пола као поступање „противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота”.

Закон о равноправности полова уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији. Под равноправношћу полова одредбом члана 2. Закона, подразумева се „равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, и сви су дужни да је поштују” али и да прате остваривање равноправности засноване на полу у свим областима друштвеног живота.

Дискриминација по основу пола, одредбом члана 4. став 1. Закона о равноправности полова, дефинише се као „свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној и другој области”.

4. Важност спречавања дискриминације

Добра пракса у области спречавања родне дискриминације је важна зато што се спречавањем дискриминације:

- Осигурува добробит запослених и Друштва
- Успоставља однос поверења са корисницима услуга и пословним партнерима
- Доприноси да колектив буде креативнији и ефикаснији
- Гарантује дугорочни успех Друштва
- Јача углед Друштва.

5. Стратешка обавеза

Доношењем Кодекса равноправности Друштво наставља реализацију једне од стратешких обавеза - вођење активне политике једнаких могућности која подразумева постизање равноправности полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука.

Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (CER) по питању положаја жена у железничком сектору обавља посебно истраживање.

У поређењу са другим европским управљачима инфраструктуре, Друштво је, као активан члан Заједнице европских железница и инфраструктурних компанија, активно учествовало у истраживњима у области родне равноправности, при чему је, на последњем показало одличне резултате и доказало да је родна равноправност у врху приоритета.

*Основни показатељи о заступљености жена
-родној равноправности

Укупан број запослених	6241	Број запослених жена	1050	16,82%	Напомена (податак од 31.10.2018.)
Органи управљања, руководиоци организационих облика, чланови одбора, тима, радне групе...					
Број чланова Скупштине	5	жене чланице Скупштине	2	40%	
Одбор директора	3	жена директор	1	33,33%	
Менаџери	5	жена менаџер	3	60%	
Сектори/центри	23	жена руководилац	13	56,52%	
Одбор за етику	5	чланице	4	80%	
Антикорупцијски тим	15	чланице	9	60%	
Радна група за израду Кодекса равноправности	15	чланице	9	60%	
* У Друштву се прикупљају и евидентирају родно разноврсни подаци (План оптимизације броја запослених за период 2016-2020. година)					

6. Обавезе запослених

Кодекс равноправности полази од етичког принципа да су сви запослени једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства.

Обавеза је свих запослених поштовање родне равноправности и борба против свих видова дискриминације.

Својим понашањем, комуникацијом, активним учешћем у раду сви запослени стварају слику о себи и Друштву као целини. Из наведеног разлога, сви запослени обавезни су да:

- увек и у свакој прилици поштују интегритет и достојанство личности без обзира на лична својства,
- не предузимају никакво стереотипно, сексистичко, увредљиво и дискриминаторско представљање,
- не користе епитете или омаловажавања која се односе на лична својства другог запосленог, корисника услуга и пословних партнера,
- под било којим околностима не спроводе било какав неодговарајући притисак или утицај на колеге да дају увредљиве примедбе или делују на начин који подрива интегритет или узнемира било кога од запослених,
- поштују забрану сексуалног узнемирања или било којег другог вида непожељног вербалног (говор мржње) или физичког понашања које особа којој је упућено сматра за непожељно,
- пријаве свако кршење овог кодекса.

7. Заштита од дискриминације

За повреде утврђених права на заштиту од дискриминације на основу пола запослени могу поднети приговор.

Запослено лице које сматра да је претрпело дискриминацију на основу пола, може приговор поднети Повереништву за етику. Поступак по приговору је затворен за јавност и хитан.

Приговор се доставља лицу против кога је поднет да се о њему изјасни, у року од осам дана. О приговору се може одлучивати и без изјашњења лица против кога је приговор поднет. Ради утврђивања чињеница могу се узети изјаве и од других лица (сведока и др.).

Приговор у вези повреде обавезе забране дискриминације на основу пола, лице које сматра да је претрпело дискриминацију подноси у писаној форми. Приговор треба да садржи податке о томе ко је дискриминисан, од стране кога је дискриминисан, на који начин (опис дискриминаторског акта) и доказе о претрпљеном акту дискриминације (исправе, сведоке и др.). Приговор обавезно мора бити потписан.

Подношење приговора не искључује право лица које сматра да је претрпело дискриминацију на основу пола на подношење притужбе Поверенику за заштиту равноправности и тужбе надлежном суду.

Уколико се у поступку по притужби, од стране Повереника за заштиту равноправности или по тужби у судском поступку утврди да је запослени извршио дискриминацију на основу пола одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Злоупотреба је права на заштиту од дискриминације на основу пола када запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основни разлози за подношење приговора за заштиту од дискриминације покрене или иницира покретање поступка, с циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или нанесе штету другом лицу.

8. Обавезе – спремност Друштва

С обзиром на значај спречавања дискриминације на основу пола Друштво изражава спремност да:

- Обезбеди једнаке могућности за заснивање радног односа свим кандидатима и кандидаткињама за посао у Друштву, без обзира на њихова лична својства;
- Пријаве за посао разматра и оцењује без обзира на лична својства кандидата/киња и ценi искључиво компетенције у вези са захтевима конкретног радног места;
- Не третира различито ниједног запосленог, корисника услуга, као ни пословне партнere, на основу било ког личног својства;
- Запосленима омогући да обављају своје радне задатке у продуктивном окружењу у којем нема дискриминације и узнемиравања било које врсте;
- Процењује радни учинак запослених на недискриминаторан начин, објективно, ценећи њихове капацитете и допринос;
- Свим запосленима без обзира на лично својство, омогућава приступ обукама, менторском раду и приликама за стицање радног искуства;
- Омогући запосленима да, у договору са непосредним руководиоцима, у зависности од природе посла који обављају, на примерен начин усклађују своје професионалне обавезе са приватним и породичним обавезама;
- Примени принцип флексибилности у пружању услуга, како би биле уважене различите потребе корисника услуга;
- Омогући приступачне и једноставне видове комуникације са и међу запосленима, као и са корисницима услуга и пословним партнерима;

- Остварује сарадњу са Координационим телом за родну равноправност, Повереником за заштиту равноправности, представницима запослених, корисника услуга и пословних партнера, међународним удружењима ради размене практичних искуства.

9. Праћење примене Кодекса равноправности

Комуникација са Координационим телом за родну равноправност, Повереником за заштиту равноправности, и давање информација запосленима, корисницима услуга и пословним партнерима о Кодексу равноправности и правима у вези са забраном дискриминације и начином остваривања ових права у надлежности је менаџера за људске ресурсе и заједничке послове.

Руководиоци свих организационих облика (сектора/центара, секција, станица, ОЦ) дужни су да се старају о примени принципа родне равноправности и благовремено достављају повратне информације о спровођењу одредаба овог кодекса.

Послови праћења примене Кодекса равноправности обухватају прикупљање информација о спровођењу одредаба Кодекса, броју поднетих пријава и начину њиховог решавања, организацију и начин спровођења информисања запослених о одредбама Кодекса и важности заштите од дискриминације на основу пола. Послови праћења примене Кодекса обављају се у Повериштву за етику.

10. План мера за обезбеђење равноправне заступљености полова

У циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације на основу пола Друштво планира да:

- Прати међународне смернице и препоруке у овој области;
- У огласима за посао истиче само оне потребне квалификације и особине кандидата које су у непосредној вези са обављањем радних задатака конкретног радног места;
- У огласима за посао које објављује, када је то пригодно, посебно мотивише кандидате и кандидаткиње из посебно осетљивих група;
- У огласима за посао користи родно осетљив/неутралан језик;
- Објављује огласе за посао у различитим приступачним форматима и на местима где их могу видети различите групе кандидата;
- Приликом ступања на рад упознаје запослене са Кодексом;
- Кроз сарадњу са школама у којим се врши образовање за тзв. железничка занимања узме учешће у тзв. отвореним вратима са циљем охрабривања ученица да бирају и стичу знања за железничка занимања;
- Настави прикупљање и евидентирање родно разноврсних података;

- Омогућава запосленима доступност информација о начину заштите права која проистичу из антидискриминационих закона;
- Запослене, на њихов захтев, упознаје са њиховим правима током трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета;
- Обезбеђује услове за одржавање обука у циљу упознавања запослених са појмом дискриминације и начинима заштите права;
- Позива запослене, кориснике услуга и пословне партнere да дају повратне информације о спровођењу одредаба овог кодекса;
- У складу са променама законске регулативе, започне употребу родно осетљивог језика.

11. Објављивање Кодекса равноправности

Кодекс равноправности објавити на интернет сајту Друштва и „Службеном гласнику Железнице Србије“.

Сви појмови употребљени у мушким граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

