

**„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.**  
**Број: 4/2022-4147-799**  
**Датум: 03.11.2022. 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 03.11.2022. године, донео

### **О Д Л У К У**

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/центра да са Кодексом из тачке 1. ове одлуке упознају све запослене.
4. Ова одлука ступа на снагу даном доношења.
5. Одлуку објавити у „Службеном гласнику Железнице Србије“ и на интернет страни Друштва у рубрици Етика и интегритет.

### **Образложење**

Доношењем и ступањем на снагу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и усвајањем Националне стратегије Владе Републике Србије за родну равноправност за период од 2021.- 2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21), у области остваривања и унапређивања родне равноправности утврђене су одређене обавезе за органе јавне власти и послодавце.

Једна од активности је усклађивање интерних аката којима се дефинишу стратешке обавезе Друштва и обавезе и одговорности запослених са циљем унапређења родне равноправности у радном/пословном окружењу и спречавање дискриминације по било ком основу у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

На основу изнетог, донета је Одлука као у диспозитиву.



**ПРЕДСЕДНИК  
ОДБОРА ДИРЕКТОРА**

**др Небојша Шурлан**

**„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.**  
**Број: 4/2022-4147-799**  
**Дана: 03.11.2022. године**  
**Београд**

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

„Сви су једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства“

(члан 4. Закона о забрани дискриминације „Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21)

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 унапређења родне равноправности у радном/пословном окружењу и спречавања дискриминације, Одбор директора „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. на седници одржаној 03.11.2022. године, доноси

## ***КОДЕКС РАВНОПРАВНОСТИ „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ А.Д.***

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

- Родне равноправности;
- Толеранције и забране дискриминације;
- Поштовања људских права запослених, корисника услуга и пословних партнера;
- Поштовања достојанства и интегритета запослених, корисника услуга и пословних партнера;
- Уважавања различитости запослених и корисника услуга и пословних партнера;
- Једнаке зараде запослених за рад једнаке вредности или једнак рад;
- Осетљивости за друштвене групе које су у неравноправном положају;
- Боље заступљености жена у железничком сектору.

Родна равноправност и разноликост темеље се на начелима недискриминације (непостојање директне или индиректне дискриминације), једнаког поступања и једнаких могућности.

---

## 1. Правни основ

---

Овим Кодексом усклађене су одредбе Кодекса равноправности („Службени гласник Железнице Србије“ број 63/18) са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), Законом о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21), Националном стратегијом Владе Републике Србије за родну равноправност за период од 2021-2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21) и Споразумом о женама у железничком саобраћају који је постигнут између Заједнице европских железница и инфраструктурних компанија (CER) и Европске федерације транспортних радника (ETF).

Закон о забрани дискриминације уређује општу забрану дискриминације, облике и случајеве дискриминације и механизме заштите. Закон, одредбом члана 20, дефинише дискриминацију на основу пола, рода и родног идентитета 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 родној равноправности уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности по одредбама Закона, подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, **саобраћаја**, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Родна равноправност према одредби члана 3. Закона, 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“.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, одредбом члана 4. став 1. Закона о родној равноправности, дефинише се као „свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање

или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота“.

---

## 2. Појмови

---

Појмови коришћени у Кодексу равноправности имају следеће значење:

- „**Дискриминација**“ и „**дискриминаторско поступање**“ означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етичком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима;
- **Пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- **Род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- **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, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла ставити, због њиховог личног својства, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна;
- **Осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког идентитета,

живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

– **Једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

– **Уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази дугачије;

– **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 јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола и на други начин;

– **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 рефлектовати на њихов различит положај у друштву (један пол је мање вредан од другог);

– **Сексуално односно полно узнемиравање** је сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

– **Родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност мушкараца и жена и средство којим се 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.

---

### ***3. Стратешка обавеза***

---

Усаглашавањем Кодекса равноправности Друштво **наставља реализацију једне од стратешких обавеза – развијање радне културе без родних стереотипа**. У том циљу подстиче и вреднује родну равноправност и једнаке могућности за све запослене односно наставља 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 истраживања.

У поређењу са другим европским управљачима инфраструктуре Друштво је показало позитивне резултате и доказало да је родна равноправност у врху приоритета.

У време доношења Кодекса равноправности („Службени гласник Железнице Србије“, број 63/18) број запослених био је 6241 од којих је 16,82 % било жена. За предходне три године (од 31.10.2018. до 31.12.2021.) дошло је до смањења укупног броја запослених, са 6241 на 5756, али и до повећања броја запослених жена са 1050 на 1140. Процент заступљености жена у односу на укупан број запослених повећан је са 16,82% на 19,80%.

Као позитиван пример може се издвојити структура запослених на пословима отправника возова. Од укупно 1.124 отправника возова, 292 су жене отправнице што је изражено у процентима 26%. У станици Јагодина нпр. од 15 отправника возова 9 су отправнице ( 60%).

Показатељи о заступљености жена					
Укупан број запослених	5756	Број запослених жена	1140	19,80 %	Напомена *
<b>Органи Друштва, руководиоци организационих облика, чланови/це радне групе...</b>					
	Број чланова	жене чланице	% жена - чланица	Напомена *	
Скупштина	5	2	40%		
Одбор директора	3	0	0%		
Менаџери	6	3	50%		
Сектори/ Центри	25	13	52%		
Радна група за израду плана интегритета	7	6	85,7%		

#### 4. Стратешки циљ

Друштво утврђује као примарне циљеве:

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

- повећати родну разноликост;
- 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;
- створити радно окружење у коме се укида стереотипно размишљање и култура у којој преовлађују мушкарци, као услов за задржавање жена у области управљања јавном железничком инфраструктуром;
- искоренити родну дискриминацију;
- осигурати једнаке могућности за жене и мушкарце на свим нивоима и у свим подручјима;
- постићи родну равноправност.

---

## ***5. Важност спречавања дискриминације***

---

Једнакост између жена и мушкараца основна је вредност тако да родна равноправност на радном месту треба да прати начело недискриминације, једнаког поступања и једнаких могућности.

Безбедност и узајамно поштовање свих запослених су кључни за њихову успешност на радном месту. Сви запослени имају право на достојанствено поступање и поштовање тако да су понашања повезана са узнемиравањем, сексусалним узнемиравањем и сексизмом неприхватљива и сматрају се дискриминацијом.

Добра пракса у области спречавања дискриминације важна је из разлога што се спречавањем дискриминације:

- осигурава 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.

---

## ***6. Обавезе запослених и Друштва***

---

С обзиром да је циљ променити радну културу тако да у њој не буде родних стереотипа 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,
- не предузимају никакво стереотипно, сексистичко, увредљиво и дискриминаторско понашање,
- 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 узнемирава било кога од запослених,
- поштују забрану сексуалног узнемиравања или било којег другог вида непожељног вербалног (говор мржње) или физичког понашања које особа којој је упућено сматра за непожељно,
- пријаве свако понашање које представља кршење овог кодекса.

Друштво је дужно да сваки вид насиља заснован на полу, полним карактеристикама односно роду и насиља према женама за које сазна у вршењу послова из своје надлежности односно у обављању своје делатности без одлагања пријави надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву.

---

## *7. Заштита од дискриминације*

---

Остваривање права из рада и по основу рада уређено је позитивним законским прописима, одредбама Колективног уговора за Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд и другим интерним актима, у складу са законом.

За повреде утврђених права на заштиту од дискриминације запослени могу поднети приговор који се решава по поступку који је законом уређен за заштиту од злостављања на раду.

Приговор се може поднети непосредном руководиоцу који у року од три дана од дана пријема приговора у решавање спора укључује посредника са списка посредника који се води у Друштву, са циљем постизања споразума.

Поступак је затворен за јавност и хитан.

Рок за окончање поступка не може трајати дуже од 30 дана од дана избора посредника.

Приговор у вези повреде обавезе забране дискриминације подноси се 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.

Запослени који врши дискриминацију одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

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 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. Спремност Друштва**

---

С обзиром на значај спречавања дискриминације Друштво изражава спремност да:

- Обезбеди једнаке могућности за заснивање радног односа свим кандидатима и кандидаткињама за посао у Друштву;
- Пријаве за посао разматра и оцењује без обзира на лична својства кандидата/киња и цени искључиво компетенције у вези са захтевима конкретног радног места;
- Не третира различито ниједног запосленог/ну, корисника/цу услуга, као ни пословне партнере, 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 и на основу родно неутралних показатеља –објективно, узимајући у обзир квалитет и резултате на радном месту;
- Свим запосленима без обзира на лично својство омогућава приступ обукама, менторском раду и приликама за стицање радног искуства;
- Осигура запосленим женама једнак приступ развојним и квалификационим мерама на свим нивоима;
- 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 службом надлежног министарства, 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 службом надлежног министарства, Координационим телом за родну равноправност и Повереником за заштиту равноправности, давање информација запосленима, корисницима услуга и пословним партнерима о Кодексу равноправности и правима у вези са забраном дискриминације и начину остваривања ових права у надлежности је лица задуженог за родну равноправност.

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 обављају се у Повереништву за етику у непосредној сарадњи са лицем задуженим за родну равноправност.

---

## ***10. Унапређење равноправности***

---

У циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације у радном / пословном окружењу Друштво планира да:

- Евидентира податке о остваривању родне равноправности који се исказују и разврставају збирно, по полу и старосној доби и подноси годишњи извештај о остваривању родне равноправности, у складу са Законом;
- Прати међународне смернице и препоруке у овој области;
- У складу са променама законске регулативе, започне употребу родно осетљивог језика;
- Кроз сарадњу са школама у којима се врши образовање за железничка занимања узме учешће у Отвореним вратима са циљем охрабривања ученица да бирају и стичу знања о техничким професијама;
- У огласима за посао истиче само оне потребне квалификације и особине кандидата које су у непосредној вези са обављањем радних задатака конкретног радног места, користи родно осетљив/неутралан језик и објављује их у различитим форматима и местима где их могу видети различите групе кандидата;
- Приликом ступања на рад упознаје запослене са Кодексом равноправности;
- Омогућава запосленима доступност информација о начину заштите права која проистичу из антидискриминационих закона;
- Запослене, на њихов захтев, упознаје са њиховим правима током трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета;

- Обезбеђује услове за упознавање запослених са појмом дискриминације и начинима заштите права;
- Позива запослене, кориснике услуга и пословне partnere да дају повратне информације о спровођењу одредаба овог кодекса.

---

## ***11. Објављивање Кодекса равноправности***

---

Кодекс равноправности објавити на интернет сајту Друштва у рубрици Етика и интегритет и „Службеном гласнику Железнице Србије“.\*

\* Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе



**ПРЕДСЕДНИК  
ОДБОРА ДИРЕКТОРА**

**др Небојша Шурлан**