

„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

Број: 4/2024 - 5944 - 1037

Датум: 26 .12.2024. 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 26 .12.2024. 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.

**РА** ОДБОР ДИРЕКТОРА

Владимир Максимовић

Милутин Милошевић



„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.

Број: 4/2024 - 5944 - 1037

Датум: 26.12.2024. 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 26.12.2024. 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:

- 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.

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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте 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, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.



Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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 интегрисају 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.

## 2. 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:**

са започетим мерама можемо очекивати, наравно у дужем временском периоду видљивије резултате.

У структури органа руковођења, односно, управљања Друштвом, у Одбору директора Друштва су три мушкараца, док су у Скупштини Друштва, од укупно пет чланова, три члана су мушкарци, а два жене. Виши ниво менаџмента чине три жене и три мушкараца. Приказани подаци говоре да у Друштву, када се ради о менаџерским позицијама, имамо уравнотежен однос жена и мушкараца. У нижем нивоу менаџмента, (директори сектора и центара) има 11 жена и 15 мушкараца.

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.

Током 2024. 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.

Пратећи смернице из плана за остваривање и унапређење родне равноправности приликом пријема који су организовани 2024. 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 26,47 % пријављених жена у односу на укупан број пријављених кандидата. Разлог мањег одазива особа женског пола на конкурс лежи у природи послова за које је расписан конкурс. Упркос томе у реализованом пријему било је 42.47% особа женског пола. Детаљно анализирајући позиције и конкурс добијени су следећи подаци:

- за позиције за које је потребан 7.1 ниво квалификација конкурисао је подједнак број припадника оба пола,
- за позиције за које је потребан 6.1 и 6.2 ниво квалификације конкурисао је већи број жена, а већи број је и засновао радни однос;
- за позицију отправника возова, 4. ниво квалификације, која је од нарочитог значаја у саобраћајној делатности, конкурисао је подједнак број припадника оба пола а примљено је знатно више жена;
- за позиције за које је потребан 1. , 2. и 3. ниво квалификације није конкурисала ниједна особа женског пола.

Приликом организовања образовних активности током 2024. године, организоване су активности на које су често упућиване жене. 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, финансиране од стране Друштва, стекну виши ниво образовања.

Током учешћа на сајмовима водило се рачуна о томе да се Друштво представи као пожељан послодавац 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 у истом.

Током 2024. године организовани су превентивни прегледи скрининг мамографије за заинтересоване запослене у Друштву изнад 45 година старости.

### 3. 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 одређује 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).

### 4. 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 повредио принципа родне равноправности.

<b>Основни циљ</b>	Остваривање и унапређење родне равноправности	
<b>Опис ризика</b>	Неједнако поступање, односно дискриминација жена у радном окружењу	
<b>Узрок ризика</b>	Нередовно праћење и неприказивање родно осетљивих података и неспровођење планова и програма који су усмерени на отклањању неједнакости и унапређењу положаја жена	
<b>Планирање за случај непредвиђених ситуација (уколико се ризик материјализује)</b>		
<b>Радње које треба</b>	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	
<b>Рок за извршење</b>	Континуирано	
<b>Процена ризика : Повреда принципа родне равноправности</b>		
<b>Вероватноћа</b>	<b>Рангирање</b>	<b>мала</b>
<b>Последица</b>	Умерена (може довести до пријава, судских спорова и негативног публицитета)	
<b>Праћење</b>	Лице задужено за родну равноправност	
<b>Радње које предузима</b>	Иницира редовно праћење и ажурирање родно осетљивих података и поштовање Кодекса равноправности и законом утврђених обавеза	
<b>Одговоран</b>	Одбору директора	
<b>Показатељ ризика</b>	<b>Извор</b>	<b>Учесталост</b>
Извештаји/евиденција	Евиденција података о остваривању родне равноправности	Према утврђеним

## 5. 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 јесу законом 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:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 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 руководилачким позицијама;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

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:

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Током 2025. године наставиће се са организовањем превентивних прегледа скрининг мамографије за заинтересоване запослене 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.



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.

РА  
ОДБОР ДИРЕКТОРА  
  
Владимир Максимовић  
  
Милутин Милошевић

