

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ” АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО**Одлука Одбора директора
„Железнице Србије“ ад
(од 22.12.2022. године)
Број: 1930/2022-357-122**

На основу члана 36. Статута „Железнице Србије” акционарско друштво (Службени гласник „Железнице Србије”, број 10/19-пречишћен текст) и чл. 13. тачка 4) и 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021), Одбор директора „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд је, на седници одржаној 22.12.2022. године донео


О Д Л У К У

1. Доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, који је саставни део ове одлуке.
2. Ова одлука ступа на снагу даном доношења.
3. Ову одлуку и План објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије”.

О б р а з л о ж е њ е

У члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021) прописано је да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни да одређују и спроводе посебне мере за успостављање и остваривање родне равноправности у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем.

На основу наведеног, донета је одлука као у диспозитиву.

ОДБОР ДИРЕКТОРА

Српска Асоцијација дипломираних економиста
Милош
Др Јелена Алексић Капетановић, мастер менаџер
У. Јелић Ровић
Светлана Јелић-Бурић, дипл. правник

**Одлука Одбора директора
„Железнице Србије“ ад
(од 22.12.2022. године)
Број: 1930/2022-357-122**

На основу члана 36. Статута „Железнице Србије” акционарско друштво (Службени гласник „Железнице Србије”, број 10/19-пречишћен текст) и чл. 13. тачка 4) и 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021), Одбор директора „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд је, на седници одржаној 22.12.2022. године донео

**ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд****1. Предмет уређивања**

План мера за остваривање и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ којим се успоставља систем родне равноправности у „Железнице Србије“, акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: Друштво) са циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и другим подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности, начин извештавања и друга питања од значаја за утврђивање и остваривање родне равноправности.

2. Правни оквир

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021) којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката и

начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, као и друга питања од значаја за утврђивање и остваривање родне равноправности.

Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Поједини термини употребљени у овом Плану, имају следеће значење:

1) 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;

2) 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 инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) 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;

5) 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 другачије;

6) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца 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;

7) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

8) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

3. 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.

3.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Друштва и односи се на преузимање неопходних активности ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности у свим областима рада Друштва.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равномерно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, стручног усавршавања и образовања у Друштву и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

4. Оцена стања родне равноправности

4.1. Преглед броја запослених разврстаних по полу:

Укупан број запослених на дан 30.11.2022. године	
105 + 4*	
мушкарци	жене
37 + 4*	68

*запослени мушкарци којима мирује радни однос

4.2. У органима Друштва стање родне равноправности је следеће:

Назив органа	Укупно чланова	Мушкарци	Жене
Скупштина Друштва	5	5	/
Одбор директора	3	1	2

4.3. Руководиоци организационих делова у Друштву - стање родне равноправности:

Назив	Укупно	Мушкарци	Жене
Менаџер	3	2	1
Директор Сектора /Музеја/ центра /руководилац пројекта	12*	4	4

*у 4 Пројекта нису распоређени руководиоци

4.4. Преглед броја запослених разврстаних по стажу

Стаж	Укупно	Мушкарци (број)	Жене (број)	Мушкарци (%)	Жене (%)
до 5 година	10	3	7	30.00%	70.00%
6-10	3	0	3	0.00%	100.00%
11-15	21	11	10	52.38%	47.62%
16-20	10	4	6	40.00%	60.00%
21-25	16	2	14	12.50%	87.50%
26-30	13	5	8	38.46%	61.54%
31-35	14	6	8	42.86%	57.14%
36-40	14	6	8	42.86%	57.14%
преко 40 година	4	0	4	0.00%	100.00%
Укупно	105	37	68	35.24%	64.76%

Мушкарци

Стаж	Укупно	Ниво квалификације							
		1	2	3	4	5	6 (6-1 и 6-2)	7 (7-1 и 7-2)	8
до 5 година	3	0	0	0	0	0	0	3	0
6-10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11-15	11	0	0	1	0	0	1	9	0
16-20	4	1	0	0	2	0	0	1	0
21-25	2	0	0	0	0	0	0	2	0
26-30	5	1	0	0	1	0	0	2	1
31-35	6	0	0	0	1	0	1	3	1
36-40	6	2	0	0	0	0	0	4	0
преко 40 година	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Укупно	37	4	0	1	4	0	2	24	2

Жене

Стаж	Укупно	Ниво квалификације							
		1	2	3	4	5	6 (6-1 и 6-2)	7 (7-1 и 7-2)	8
до 5 година	7	0	0	0	0	0	0	7	0
6-10	3	0	0	1	0	0	0	2	0
11-15	10	0	0	0	3	0	0	7	0
16-20	6	0	0	0	0	0	1	5	0

26-30	3	0	0	0	0	0	0	3	0
21-25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
до 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Укупно	68	2	0	3	17	0	6	40	0

5. Мере за спровођење равноправности

Мере за остваривање и спровођење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада Послодавца, и то:

5.1. У области запошљавања, Послодавац нарочито обезбеђује мере ради остваривања, права на рад за жене и мушкарце у погледу:

- доступности радних места
- услова за запошљавање, укључујући и критеријуме селекције
- распоређивања и премештаја
- радног времена
- услова рада
- стручног усавршавања и образовања
- дневног, недељног и годишњег одмора
- одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и наканде за време породилског одсуства, као и одсуства због неге детета и посебне неге детета
- престанка радног односа

У вези са обавезама ради реализације мера из тачке 5.1. Послодавац нарочито предузима и обезбеђује услове како би се запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус обезбедиле једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад.

5.2. Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених које подразумева постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање и стручно усавршавање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Друштва.

5.3. Уравнотежена заступљеност полова у органима управљања, односно једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања, као и другим органима и комисијама Друштва, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

5.4. Успостављање културе родне равноправности које се односи на успостављање средине и окружења у коме постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизања свести запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања неговања и унапређивања родне равноправности.

6. Праћење остваривање Плана

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања, Послодавац ће водити евиденције разврстане по полу, о следећем:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о

њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

11) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;

12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;

13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

7. Извештавање

Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о остваривању родне равноправности који поред података из тачке 6. садржи и следеће:

- оцену стања у погледу остварене родне равноправности код Послодавца
- разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жене и мушкараца код Послодавца, ако та заступљеност није остварена.

Извештај из става 1. ове тачке Послодавац је дужан да достави министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (у даљем тексту: надлежно министарство) најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

8. Начин спровођења мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Друштву.

У Друштву је именовано лице за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга „Железнице Србије“ ад; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у „Железнице Србије“ ад и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у „Железнице Србије“ ад; доставља извештаје из тачке генералном директору, које „Железнице Србије“ ад, након доношења, доставља надлежном Министарству; сарађује са надлежним Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; предлаже одређивање посебних мера у „Железнице Србије“ ад у циљу остваривања и унапређења родне равноправности; обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана остваривања и унапређења родне равноправности; обавља и друге послове у вези са Законом о родној равноправности.

Контролу примене мера врши генерални директор, извршни директори и лице именовано за родну равноправност.

Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља надлежном Министарству најкасније до 15. јануара за претходну годину.

9. Примена

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет страници Друштва и исти је саставни део Програма пословања за 2023. годину.

Овај план објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“ и на интернет страници „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд.

ОДБОР ДИРЕКТОРА
Светлана Јелић-Бурнић, дип.л.економиста
Меланија Д. Јелић-Капетановић, мастер менаџер
Светлана Јелић-Бурнић, дип.л.правник

**Одлука Одбора директора
„Железнице Србије“ ад
(од 22.12.2022. године)
Број: 1930/2022-358-122**

На основу члана 36. Статута „Железнице Србије“ акционарско друштво (Службени гласник „Железнице Србије“, број 10/19 - пречишћен текст) и члана 64. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), Одбор директора „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд је на седници одржаној 22.12.2022. године донео

О Д Л У К У о одређивању лица задуженог за родну равноправност


1. Марија Вујовић, дипл.правник на пословима директора Сектора за правне, персоналне и опште послове одређује се за лице задужено за родну равноправност у „Железнице Србије“, акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: „Железнице Србије“ ад).
2. О овој одлуци обавестити Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство).
3. Лице задужено за родну равноправност у „Железнице Србије“ ад дужно је да:
 - 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга „Железнице Србије“ ад;
 - 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у „Железнице Србије“ ад и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у „Железнице Србије“ ад;
 - 3) доставља извештаје из тачке 2) генералном директору, које „Железнице Србије“ ад, након доношења, доставља Министарству;
 - 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
 - 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
 - 6) предлаже одређивање посебних мера у „Железнице Србије“ ад у циљу остваривања и унапређења родне равноправности;
 - 7) обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана остваривања и унапређења родне равноправности;
 - 8) обавља и друге послове у вези са Законом о родној равноправности.
4. Контакт подаци лица задуженог за родну равноправност су marija.vujovic@srbrail.rs, тел: 064-8106802.
5. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

Образложење

Одребама члана 64. став 1. Закона о родној равноправности је прописано да су органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Ставом 2. овог члана је прописано да руководиоца органа јавне власти за лице из става 1. одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада. У ставу 3. истог члана је прописано да о одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица, органи јавне власти обавештавају Министарство, а у ставу 4. су наведена задужења лица задуженог за родну равноправност.

„Железнице Србије“ ад је орган јавне власти у смислу члана 6. став 1. тачка 18. Закона о родној равноправности и има више од 50 запослених, а послови који се односе на вођење евиденције у области рада су према одребама Правилника о организацији и систематизацији послова „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, су у надлежности Сектора за правне, персоналне и опште послове.

На основу изнетог, одлучено је као у диспозитиву ове одлуке.

ОДБОР ДИРЕКТОРА

Марија Вујовић, дипл.економиста
Меланија Капетановић, мастер менаџер
Светлана Јелић-Бурџић, дипл.правник

**Одлука Скупштине
„Железнице Србије“ ад
(од 26.12.2022. године)
Број: 10-4/2022-52-16**

На основу члана 25. Статута „Железнице Србије“ акционарско друштво (Службени гласник „Железнице Србије“, број 10/19), Скупштина „Железнице Србије“ ад, на седници одржаној 26.12.2022. године, донела је