

**Одлука Одбора директора
„Железнице Србије“ ад
(од 22.12.2023. године)
Број: 1930/2023-492-149**

На основу чл. 19, 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022) и члана 36. Статута "Железнице Србије" акционарско друштво (Службени гласник "Железнице Србије", број 10/19-пречишћен текст), Одбор директора „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд је, на седници одржаној 22.12.2023. године, донео

О Д Л У К У

1. Доноси се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности "Железнице Србије" акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: План).
2. План из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Ову одлуку и План објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“ и на интернет страници „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд.
4. Ову одлуку и План доставити надлежном министарству у складу са Законом и Правилником за израду и спровођење плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022).

О б р а з л о ж е њ е

Одредбама чл. 19, 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) прописано је да органи јавне власти доносе План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова.

На основу наведеног, донета је Одлука као у диспозитиву.

ОДБОР ДИРЕКТОРА

Горан Алијић, дипл. економиста
Наташа Алексић Капетановић, мастер менаџер
Светлана Јелић-Бурић, дипл. правник

**Одлука Одбора директора
„Железнице Србије“ ад
(од 22.12.2023. године)
Број: 1930/2023-492-149**

На основу чл. 19, 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", број 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", број 67/2022) и члана 36. Статута "Железнице Србије" акционарско друштво (Службени гласник "Железнице Србије", број 10/19-пречишћен текст), Одбор директора „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд је, на седници одржаној 22.12.2023. године, донео

**План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
"Железнице Србије" акционарско друштво, Београд**

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности "Железнице Србије" акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: План) је плански акт и представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима "Железнице Србије" акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: Друштво).

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика у полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођења планских аката и одлука Друштва, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Друштва.

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.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17 и 95/18-др. пропис);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", број 67/2022).

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

6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) 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;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте 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;

15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) 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;

17) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неotuђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) 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.

3. Садржина Плана управљања ризицима

Приликом израде Плана полази се од радних процеса у свим областима функционисања Друштва.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа равноправности и сагледају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Након процене ризика, за сваку област предлажу се адекватне мере за спречавање или отклањање ризика.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Подаци о Друштву, областима и радним процесима који су ризични за повреду принципа родне равноправности

4.1. Основни подаци о Друштву

„Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд је привредно друштво чији је једини акционар Република Србија, за коју, на основу законских овлашћења, права акционара врши Влада, Београд, Немањина 11, матични број 07020171.

Скраћено пословно име Друштва: „Железнице Србије“ ад.

Седиште и адреса Друштва: Београд, ул. Немањина бр. 6

Адреса за пријем електронске поште: kabinet@srbrail.rs

Претежна делатност: 71.12 Инжењерске делатности и техничко саветовање

Web адреса: www.zeleznicesrbije.com

Матични број: 20038284

ПИБ: 103859991

Поред претежне делатности Друштво, између осталих, обавља и следеће делатности:

- 62.02 Консултантске делатности у области информационе технологије
- 62.09 Остале услуге информационе технологије
- 68.10 Куповина и продаја властитих некретнина
- 68.20 Изнајмљивање властитих или изнајмљених некретнина и управљање њима
- 69.20 Рачуноводствени, књиговодствени и ревизорски послови; пореско саветовање
- 71.20 Техничко испитивање и анализе
- 77.39 Изнајмљивање и лизинг осталих машина, опреме и материјалних добара
- 91.02 Делатност музеја, галерија и збирки
- 70.22 Консултантске активности у вези с пословањем и осталим управљањем
- 85.60 Помоћне образовне делатности
- 56.10 Делатност ресторана и покретних угоститељских објеката
- 56.29 Остале услуге припремања и послуживања хране.

Одлуком Одбора директора „Железнице Србије“ ад, број 1930/2022-358-122 од 22.12.2022. године одређено је лице задужено за родну равноправност у Друштву, и исто у складу са чланом 23. ст 2. и 3. Закона о родној равноправности обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање,

евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима деловања Друштва.

Укупан број запослених и радно ангажованих у Друштву на дан 30.11.2023. године је 103 (+ 4 запослена мушког пола којима мирује радни однос).

Преглед броја запослених разврстаних по полу:

Укупан број запослених на дан 30.11.2023. године	
103 +4*	
мушкарци	жене
37 (35,92%) +4*	66 (64,08%)

*запослени којима мирује радни однос

У органима Друштва стање родне равноправности је следеће:

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

Руководиоци организационих делова у Друштву - стање родне равноправности:

Назив	Укупно	Мушкарци	Жене
Менаџер	3	2	1
Директор Сектора / Музеја/центра /руководилац пројекта	12*	6	4

* у 2 Пројекта нису распоређени руководиоци

Правилником о организацији и систематизацији послова „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (Службени гласник „Железнице Србије“, бр. 43/20, 33/21, 9/22, 29/22, 38/22 и 27/23) одређено је да је Друштво је ради обављања делатности организовано по пословима:

- послови међународне сарадње;
- послови интерне ревизије;
- послови Медија центра;
- послови железничког музеја;
- правни, персонални и општи послови,
- послови за подршку у управљању имовином и попис;
- финансијско-рачуноводствени послови и послови плана;
- послови за подршку у решавању историјских дугова и потраживања;
- послови за подршку у примени закона и прописа и сарадњи са надлежним институцијама;
- информатички послови;
- послови за подршку у реструктурирању зависних предузећа;
- послови за подршку у реструктурирању железничког сектора и послови набавки;
- послови за подршку институционалном развоју и логистике.

У Друштву послови се обављају у оквиру организационих делова: кабинет генералног директора, центар, музеј, сектор, пројекат и одељење, и то:

- Кабинет генералног директора;
- Пројекат за међународну сарадњу;
- Медија центар;
- Железнички музеј;
- Сектор за правне, персоналне и опште послове;
- Пројекат за подршку у управљању имовином и попис;
- Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план;
- Пројекат за подршку у решавању историјских дугова и потраживања;
- Пројекат за подршку у примени закона и прописа и сарадњу са надлежним институцијама;
- Пројекат за информатичку подршку;
- Пројекат за подршку у реструктурирању железничког сектора и послови набавки;
- Пројекат за институционални развој и логистику.

За Кабинет генералног директора организационо су везани послови интерне ревизије и Одељења за послове угоститељства.

4.2. Области и радни процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

Процењени степен ризика према матрици за процену и мерење ризика је умерен, јер не постоји велики јаз на нивоу Друштва у погледу заступљености жена и мушкараца.

Резултат процене ризика на нивоу Друштва:

жене	мушкарци	укупно
66 (64,08%)	37 (35,92%)	103

Преглед организационих делова Друштва, са подацима о заступљености жена и мушкараца у истим:

Кабинет генералног директора:

жене	мушкарци	укупно
10 (71,43%)	4 (28,57%)	14

Пројекат за међународну сарадњу:

жене	мушкарци	укупно
1 (100%)	0	1

Медија центар:

жене	мушкарци	укупно
9 (60,00%)	6 (40,00%)	15

Железнички музеј:

жене	мушкарци	укупно
5 (62,50%)	3 (37,50%)	8

Сектор за правне, персоналне и опште послове:

жене	мушкарци	укупно
14 (68,18%)	7 (31,82%)	22

Пројекат за подршку у управљању имовином и попис:

жене	мушкарци	укупно
4 (50%)	4 (50%)	8

Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план:

жене	мушкарци	укупно
7 (100%)	/	7

Пројекат за подршку у решавању историјских дугова и потраживања:

жене	мушкарци	укупно
2 (50%)	2 (50%)	4

Пројекат за подршку у примени закона и прописа и сарадњу са надлежним институцијама:

жене	мушкарци	укупно
1 (50%)	1 (50%)	2

Пројекат за информатичку подршку:

жене	мушкарци	укупно
2 (42,86%)	4 (57,14%)	7

Пројекат за подршку у реструктурирању зависних предузећа:

жене	мушкарци	укупно
1 (100%)	/	1

Пројекат за подршку у реструктурирању железничког сектора и послови набавки:

жене	мушкарци	укупно
1 (50%)	1 (50%)	2

Пројекат за институционални развој и логистику:

жене	мушкарци	укупно
1 (50%)	1 (50%)	2

Одељење за послове угоститељства:

жене	мушкарци	укупно
6 (60%)	4 (40%)	10

На основу извршене процене утврђене су области и радни процеси у којима је **уравнотежена заступљеност полова**, и то:

- 1) Пројекат за подршку у управљању имовином и попис,
- 2) Пројекат за подршку у решавању историјских дугова и потраживања,
- 3) Пројекат за подршку у примени закона и прописа и сарадњу са надлежним институцијама,
- 4) Пројекат за подршку у реструктурирању железничког сектора и послови набавки,
- 5) Пројекат за институционални развој и логистику.

На основу извршене процене утврђене су области и радни процеси који су **нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности**, јер су у истим заступљени само запослени женског пола, и то:

- 1) Пројекат за међународну сарадњу,
- 2) Сектор за финансијско-рачуноводствене послове и план и
- 3) Пројекат за подршку у реструктурирању зависних предузећа.

На основу извршене процене остале области и **радни процеси су умерно до ниско изложени ризику од повреде принципа родне равноправности**.

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Друштву постоји родна несразмерност, и то у корист жена.

Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају независно од пола, уз обавезно испуњавање одговарајућих компетенција које су предвиђене за конкретно радно место, односно посао, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (Службени гласник „Железнице Србије“, бр. 43/20, 33/21, 9/22, 29/22, 38/22 и 27/23), па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених.

У погледу зарада запослених, нема разлике у зарадама између мушкараца и жена, јер се зарада утврђује према радном месту, односно, послу који запослени обавља, а све у складу са Законом о раду, Колективним уговором за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (Службени гласник „Железнице Србије“, бр. 8/21, 7/22 и 47/22) и уговором о раду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

У „Железнице Србије“ ад, у предходном периоду од 3 године, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

Свакако, имајући у виду да у структури запослених у Друштву јаз постоји, оцењен је умерени степен ризика.

5. Превентивне мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

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

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

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера у Друштву морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца и мора се обезбедити:

- 1) Право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 4) Уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења родне равноправности;
- 6) Употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Друштво је применило све опште мере прописане Законом о раду и општим актима Друштва, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање, усавршавање, напредовање у послу и престанак радног односа.

„Железнице Србије“ ад нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности „Железнице Србије“ ад, доноси следеће посебне, подстицајне мере:

1) Имплементација родно одговорног буџетирања у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Друштва.

2) Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених што 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.

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, уз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

4) Успостављање културе родне равноправности која 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. Подизање свести запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

5) Увођење родно осетљиве статистике, у складу са Законом, ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања

6) Употреба родно осетљивог језика

У интерним документима у „Железнице Србије“ ад није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. Примењивање ове мере вршиће се у складу са законом и Приручником за употребу родно осетљивог језика (Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије).

Наведене мере примењују се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених у Друштву о значају примене принципа родне равноправности. Остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.

6. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

За спровођење мера из Плана управљања ризицима одговорни су генерални директор, извршни директори и лице одређено за родну равноправност.

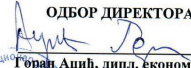
Лице одређено за родну равноправност и обављање послова координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима је: Марија Вујовић, директор Сектора за правне, персоналне и опште послове, телефон 064-8106802, e-mail marija.vujovic@srbrail.rs

7. Почетак примене плана

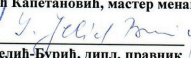
Овај план ступа на снагу даном доношења.

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

ОДБОР ДИРЕКТОРА


Горан Анић, дипл. економиста


Наташа Алексић Капетановић, мастер менаџер


Светлана Јелић-Бурић, дипл. правник

