

**„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.**

**Број: 4/2022-4286-817**

**Дана 20.12.2022. године**

**Београд**

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) и члана 24. тачка 19) 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 20.12.2022. године, донео

### **ОДЛУКУ**

1. Доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.
2. План из тачке 1. саставни је део ове одлуке, а мере за постизање уродњавања саставни су део годишњег Програма пословања у делу Унапређење корпоративног управљања.
3. Одлука ступа на снагу даном доношења.
4. Одлуку објавити у „Службеном гласнику Железнице Србије“ и на интернет страници Друштва.



**ОДБОР ДИРЕКТОРА**

**Милутин Милошевић**

**Милан Нововић**

**„Инфраструктура железнице Србије“ а.д.**

**Број: 4/2022-4286-817**

**Дана: 20.12.2022. године**

**Београд**

На основу члана 16. 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 20.12.2022. године, донео

## **П Л А Н**

### **ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **У „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ А.Д.**

#### **1. Увод**

Делатност Акционарског друштва за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд, (у даљем тексту: Друштво) обухвата управљање јавном железничком инфраструктуром и то у делу: одржавања јавне железничке инфраструктуре, организовања и регулисања железничког саобраћаја, обезбеђења приступа и коришћења јавне железничке инфраструктуре свим заинтересованим железничким превозницима, као и правним и физичким лицима која обављају превоз за сопствене потребе и заштите јавне железничке инфраструктуре. Наведену делатност Друштво остварује ослањајући се на сопствене кадровске потенцијале. Кључ пословног успеха је у јачању компетенција и оснаживању запослених који реализују делатност. С тим у вези Друштво је трајно оријентисано на стварање позитивне радне атмосфере, негујући и унапређујући културу узајамног уважавања и поштовања сваког појединца и забрањујући дискриминацију по било ком основу. У духу своје посвећености развоју људске личности, Друштво доноси План за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План).

#### **2. Правни оквир**

Правни оквир за доношење Плана је Национална стратегија Владе Републике Србије за родну равноправност за период од 2021-2030.године („Службени гласник РС, број 103/21) и Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте планских аката и начин извештавања о њиховој реализацији, 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.

#### **3. Садржај Плана**

План је документ који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности у Друштву. План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и друга питања од значаја за утврђивање и остваривање родне равноправности.

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.



#### 4. Значење појединих термина

Поједини термини употребљени у овом плану, и актима донетим на основу Плана, 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) **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;
- 8) **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;
- 9) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

#### 5. 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.

## 6. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Друштву

а) Квалификације и старосна структура које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу:

| Ниво<br>Квалификације | До 20.<br>година                  | Од 21-30<br>година                  | Од 31-40<br>година                   | Од 41-50<br>година                     | Од 51-60<br>година                     | Од 61-65<br>година                   | Од 66-70<br>година               | Укупно                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|
| Ниво 1.               | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 4<br>(0,07%)  | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 29<br>(0,51%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 35<br>(0,61%)    | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 55<br>(0,96%)      | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 60<br>(1,05%)      | Ж 5<br>(0,88%)<br>М 10<br>(0,18%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 11<br>(0,19%)<br>М 193<br>(3,38%)      |
| Ниво 2.               | Ж 0<br>(0,00%) М<br>2<br>(0,03%)  | Ж 0<br>(0,00%) М<br>25<br>(0,44%)   | Ж 1<br>(0,17%)<br>М 60<br>(1,05%)    | Ж 0<br>(0,00%) М<br>332<br>(5,82%)     | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 667<br>(11,70%)    | Ж 0<br>(0,00%) М<br>66<br>(1,58%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 3<br>(0,05%)<br>М 1152<br>(20,21%)     |
| Ниво 3.               | Ж 0<br>(0,00%) М<br>1<br>(0,17%)  | Ж 0<br>(0,00%) М<br>5<br>(0,09%)    | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 32<br>(0,56%)    | Ж 8<br>(0,14%)<br>М 132<br>(2,31%)     | Ж 15<br>(0,26%)<br>М 186<br>(3,26%)    | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 28<br>(0,49%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 27<br>(0,47%)<br>М 384<br>(6,74%)      |
| Ниво 4.               | Ж 0<br>(0,00%) М<br>6<br>(0,10%)  | Ж 53<br>(0,93%)<br>М 11<br>(0,19%)  | Ж 74<br>(1,30%)<br>М 227<br>(3,98%)  | Ж 157<br>(2,75%)<br>М 463<br>(8,12%)   | Ж 243<br>(4,26%)<br>М 1021<br>(17,91%) | Ж 31<br>(0,54%)<br>М 185<br>(3,25%)  | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 560<br>(9,82%)<br>М 2013<br>(35,31%)   |
| Ниво 5.               | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)    | Ж 0<br>(0,00%) М 5<br>(0,09%)        | Ж 1<br>(0,17%)<br>М 52<br>(0,91%)      | Ж 3<br>(0,05%)<br>М 64<br>(1,12%)      | Ж 0<br>(0,00%) М<br>17<br>(0,30%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 120<br>(2,10%)       |
| Ниво 6.1              | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 1<br>(0,17%)<br>М 10<br>(0,18%)   | Ж 17<br>(0,30%)<br>М 32<br>(0,56%)   | Ж 62<br>(1,09%)<br>М 76<br>(1,33%)     | Ж 74<br>(1,30%)<br>М 123<br>(2,16%)    | Ж 24<br>(0,42%)<br>М 49<br>(0,86%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 178<br>(3,13%)<br>М 290<br>(5,09%)     |
| Ниво 6.2              | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 11<br>(0,19%)<br>М 15<br>(0,26%)  | Ж 36<br>(0,63%)<br>М 19<br>(0,33%)   | Ж 34<br>(0,60%)<br>М 33<br>(0,58%)     | Ж 22<br>(0,38%)<br>М 36<br>(0,63%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 7<br>(0,12%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 103<br>(1,81%)<br>М 110<br>(1,93%)     |
| Ниво 7.1              | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 8<br>(0,14%)    | Ж 27<br>(0,47%)<br>М 33<br>(0,58%)   | Ж 76<br>(1,33%)<br>М 78<br>(1,37%)     | Ж 98<br>(1,72%)<br>М 137<br>(2,40%)    | Ж 43<br>(0,75%)<br>М 57<br>(1,10%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 248<br>(4,35%)<br>М 313<br>(5,49%)     |
| Ниво 7.2              | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)       | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)       | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)         |
| Ниво 8.               | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)       | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)       | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)         |
| Укупно                | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 13<br>(0,23%) | Ж 69<br>(1,21%)<br>М 203<br>(3,56%) | Ж 157<br>(2,75%)<br>М 443<br>(7,77%) | Ж 342<br>(6,00%)<br>М 1203<br>(21,10%) | Ж 461<br>(8,09%)<br>М 2294<br>(40,24%) | Ж 105<br>(1,84%)<br>М 419<br>(7,35%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 1134<br>(19,89%)<br>М 4575<br>(80,11%) |



**б) Квалификације и године стажа које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу:**

| Ниво квалификације | До 5 година.                         | 6-10 година                        | 11-15 година                         | 16-20 година                         | 21-25 година                          | 26-30 година                          | 31-35 година                           | 36-39 година                          | >=40                                | Укупно                                  |
|--------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| Ниво 1.            | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 85<br>(1,49%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 2<br>(0,03%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 7<br>(0,12%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 7<br>(0,12%)     | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 19<br>(0,33%)     | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 20<br>(0,35%)     | Ж 3<br>(0,05%)<br>М 27<br>(0,47%)      | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 20<br>(0,35%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 6<br>(0,10%)    | Ж 11<br>(0,19%)<br>М 193<br>(3,38%)     |
| Ниво 2.            | Ж 1<br>(0,01%)<br>М 47<br>(0,82%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 22<br>(0,38%)  | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 26<br>(0,45%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 16<br>(0,28%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 182<br>(3,19%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 214<br>(3,75%)    | Ж 1<br>(0,01%)<br>М 305<br>(5,35%)     | Ж 1<br>(0,01%)<br>М 272<br>(4,77%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 68<br>(1,19%)   | Ж 3<br>(0,05%)<br>М 1152<br>(20,21%)    |
| Ниво 3.            | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 13<br>(0,23%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 3<br>(0,05%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 15<br>(0,26%)    | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 21<br>(0,39%)    | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 70<br>(1,23%)     | Ж 6<br>(0,10%)<br>М 89<br>(1,56%)     | Ж 6<br>(0,10%)<br>М 83<br>(1,46%)      | Ж 7<br>(0,12%)<br>М 65<br>(1,14%)     | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 25<br>(0,44%)   | Ж 27<br>(0,47%)<br>М 384<br>(6,74%)     |
| Ниво 4.            | Ж 74<br>(1,29%)<br>М 174<br>(3,05%)  | Ж 8<br>(0,14%)<br>М 34<br>(0,60%)  | Ж 40<br>(0,70%)<br>М 120<br>(2,10%)  | Ж 45<br>(0,79%)<br>М 90<br>(1,58%)   | Ж 84<br>(1,47%)<br>М 252<br>(4,42%)   | Ж 120<br>(2,10%)<br>М 338<br>(5,93%)  | Ж 103<br>(1,80%)<br>М 461<br>(8,09%)   | Ж 72<br>(1,26%)<br>М 443<br>(7,77%)   | Ж 14<br>(0,24%)<br>М 101<br>(1,77%) | Ж 560<br>(9,82%)<br>М 2013<br>(35,31%)  |
| Ниво 5.            | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 1<br>(0,01%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 2<br>(0,03%)     | Ж 2<br>(0,03%)<br>М 22<br>(0,38%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 20<br>(0,35%)     | Ж 1<br>(0,01%)<br>М 24<br>(0,42%)      | Ж 1<br>(0,01%)<br>М 35<br>(0,61%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 16<br>(0,28%)   | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 120<br>(2,10%)      |
| Ниво 6.1           | Ж 6<br>(0,10%)<br>М 21<br>(0,37%)    | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 1<br>(0,01%)   | Ж 19<br>(0,33%)<br>М 22<br>(0,38%)   | Ж 19<br>(0,33%)<br>М 29<br>(0,51%)   | Ж 31<br>(0,54%)<br>М 45<br>(0,79%)    | Ж 33<br>(0,58%)<br>М 36<br>(0,63%)    | Ж 25<br>(0,43%)<br>М 68<br>(1,19%)     | Ж 38<br>(0,67%)<br>М 55<br>(0,96%)    | Ж 3<br>(0,05%)<br>М 13<br>(0,23%)   | Ж 178<br>(3,13%)<br>М 290<br>(5,09%)    |
| Ниво 6.2           | Ж 30<br>(0,52%)<br>М 27<br>(0,47%)   | Ж 5<br>(0,09%)<br>М 4<br>(0,07%)   | Ж 14<br>(0,25%)<br>М 4<br>(0,07%)    | Ж 8<br>(0,14%)<br>М 9<br>(0,16%)     | Ж 12<br>(0,21%)<br>М 11<br>(0,19%)    | Ж 22<br>(0,38%)<br>М 29<br>(0,51%)    | Ж 8<br>(0,14%)<br>М 14<br>(0,25%)      | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 9<br>(0,16%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 3<br>(0,05%)    | Ж 103<br>(1,81%)<br>М 110<br>(1,93%)    |
| Ниво 7.1           | Ж 24<br>(0,42%)<br>М 25<br>(0,44%)   | Ж 6<br>(0,01%)<br>М 30<br>(0,50%)  | Ж 27<br>(0,47%)<br>М 30<br>(0,52%)   | Ж 33<br>(0,58%)<br>М 35<br>(0,61%)   | Ж 37<br>(0,65%)<br>М 54<br>(0,95%)    | Ж 62<br>(1,09%)<br>М 67<br>(1,17%)    | Ж 27<br>(0,47%)<br>М 57<br>(1,00%)     | Ж 31<br>(0,54%)<br>М 33<br>(0,58%)    | Ж 1<br>(0,01%)<br>М 6<br>(0,10%)    | Ж 248<br>(4,35%)<br>М 313<br>(5,49%)    |
| Ниво 7.2           | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)       | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)        |
| Ниво 8.            | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)     | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)       | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)      | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)        |
| Укупно             | Ж 135<br>(2,37%)<br>М 392<br>(6,88%) | Ж 23<br>(0,40%)<br>М 72<br>(1,26%) | Ж 100<br>(1,75%)<br>М 225<br>(3,95%) | Ж 107<br>(1,88%)<br>М 209<br>(3,67%) | Ж 172<br>(3,02%)<br>М 655<br>(11,49%) | Ж 245<br>(4,30%)<br>М 813<br>(14,26%) | Ж 174<br>(3,05%)<br>М 1039<br>(18,30%) | Ж 158<br>(2,77%)<br>М 932<br>(16,35%) | Ж 20<br>(0,35%)<br>М 238<br>(4,17%) | Ж 1134<br>(19,89)<br>М 4575<br>(80,11%) |

**в) Старосна структура коју поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у заједничким и извршним службама:**

| „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.                                                   | До 20. година                     | Од 21-30 година                     | Од 31-40 година                     | Од 41-50 година                        | Од 51-60 година                        | Од 61-65 година                      | Од 66-70 година                  | Укупно                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|
| Заједничке службе (сви организациони делови осим оних који су сврстани у извршну службу) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%)  | Ж 15<br>(1,54%)<br>М 13<br>(1,34%)  | Ж 66<br>(6,80%)<br>М 58<br>(5,98%)  | Ж 149<br>(15,36%)<br>М 108<br>(11,13%) | Ж 190<br>(19,59%)<br>М 217<br>(22,37%) | Ж 76<br>(7,83%)<br>М 80<br>(8,25%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 494<br>(50,93%)<br>М 476<br>(49,07%)  |
| Извршне службе (Сектори за: СП, ЕТП, ГП и ПВ)                                            | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 13<br>(0,27%) | Ж 21<br>(0,45%)<br>М 190<br>(4,04%) | Ж 68<br>(1,45%)<br>М 385<br>(8,19%) | Ж 143<br>(3,04%)<br>М 1095<br>(23,30%) | Ж 290<br>(6,17%)<br>М 2077<br>(44,19%) | Ж 118<br>(2,51%)<br>М 339<br>(7,21%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 640<br>(13,50%)<br>М 4099<br>(86,50%) |

**г) Структура по годинама стажа коју поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у заједничким и извршним службама:**

| „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.                                                   | Укупно                                  | До 5 година                         | 6-10 година                        | 11-15 година                        | 16-20 година                        | 21-25 година                          | 26-30 година                          | 31-35 година                          | 36-39 година                         | >=40 година                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Заједничке службе (сви организациони делови осим оних који су сврстани у извршну службу) | Ж 492<br>(8,63%)<br>М 476<br>(8,35%)    | Ж 46<br>(0,81%)<br>М 42<br>(0,74%)  | Ж 11<br>(0,19%)<br>М 11<br>(0,19%) | Ж 46<br>(0,81%)<br>М 33<br>(0,58%)  | Ж 57<br>(1,00%)<br>М 34<br>(0,59%)  | Ж 67<br>(1,17%)<br>М 72<br>(1,26%)    | Ж 99<br>(1,74%)<br>М 78<br>(1,37%)    | Ж 62<br>(1,09%)<br>М 93<br>(1,63%)    | Ж 96<br>(1,68%)<br>М 94<br>(1,65%)   | Ж 13<br>(0,23%)<br>М 13<br>(0,23%) |
| Извршне службе (сектори за: СП, ЕТП, ГП и ПВ)                                            | Ж 640<br>(11,23%)<br>М 4099<br>(71,90%) | Ж 89<br>(1,56%)<br>М 350<br>(6,14%) | Ж 12<br>(0,21%)<br>М 61<br>(1,07%) | Ж 54<br>(0,95%)<br>М 192<br>(3,37%) | Ж 50<br>(0,88%)<br>М 175<br>(3,07%) | Ж 105<br>(1,84%)<br>М 583<br>(10,23%) | Ж 146<br>(2,56%)<br>М 735<br>(12,89%) | Ж 112<br>(1,96%)<br>М 946<br>(16,59%) | Ж 62<br>(1,09%)<br>М 838<br>(14,70%) | Ж 7<br>(0,12%)<br>М 225<br>(3,94%) |

**д) Структура по нивоу квалификације коју поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у заједничким и извршним службама:**

| „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.                                                   | Ниво 1.                             | Ниво 2.                              | Ниво 3.                             | Ниво 4.                                | Ниво 5.                            | Ниво 6.1                             | Ниво 6.2                             | Ниво 7.1                               | Ниво 7.2                         | Ниво 8.                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Заједничке службе (сви организациони делови осим оних који су сврстани у извршну службу) | Ж 2<br>(0,20%)<br>М 13<br>(1,34%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 4<br>(0,41%)     | Ж 13<br>(1,34%)<br>М 31<br>(3,20%)  | Ж 117<br>(12,06%)<br>М 141<br>(14,54%) | Ж 1<br>(0,10%)<br>М 5<br>(0,52%)   | Ж 105<br>(10,82%)<br>М 71<br>(7,32%) | Ж 83<br>(8,56%)<br>М 52<br>(5,36%)   | Ж 173<br>(17,83%)<br>М 159<br>(16,39%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) |
| Извршне службе (сектори за: СП, ЕТП, ГП и ПВ)                                            | Ж 9<br>(0,19%)<br>М 180<br>(3,82%)  | Ж 3<br>(0,06%)<br>М 1148<br>(24,42%) | Ж 14<br>(0,30%)<br>М 352<br>(7,49%) | Ж 443<br>(9,42%)<br>М 1873<br>(39,85%) | Ж 3<br>(0,06%)<br>М 115<br>(2,45%) | Ж 73<br>(1,55%)<br>М 219<br>(4,65%)  | Ж 20<br>(0,42%)<br>М 58<br>(1,23%)   | Ж 75<br>(1,59%)<br>М 154<br>(3,28%)    | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) |
| Укупно                                                                                   | Ж 11<br>(0,19%)<br>М 193<br>(3,38%) | Ж 3<br>(0,05%)<br>М 1152<br>(20,21%) | Ж 27<br>(0,47%)<br>М 384<br>(6,74%) | Ж 560<br>(9,82%)<br>М 2013<br>(35,31%) | Ж 4<br>(0,07%)<br>М 120<br>(2,10%) | Ж 178<br>(3,13%)<br>М 290<br>(5,09%) | Ж 103<br>(1,81%)<br>М 110<br>(1,93%) | Ж 248<br>(4,35%)<br>М 313<br>(5,49%)   | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) | Ж 0<br>(0,00%)<br>М 0<br>(0,00%) |



ђ) Број запослених који ће отићи у превремену старосну пензију или пензију по сили закона у наредних пет година:

| „Инфраструктура железнице Србије“ а.д.                                                                      | Укупно од 2023-2027                    | 2023.                                                                       | 2024.                                                                      | 2025.                                                                       | 2026.                                                                 | 2027.                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Превремена старосна пензија</b>                                                                          | Ж 191<br>(3,35%)<br>М 1148<br>(20,14%) | Ж-59г 6м,<br>40стажа<br>Ж 22<br>(0,38%)<br>М-60г,40стж.<br>М 181<br>(3,17%) | Ж-60г, 40стажа<br>Ж 37<br>(0,65%)<br>М-60г,40стж.<br>М 204<br>(3,58%)      | Ж-60г, 40стажа<br>Ж 50<br>(0,88%)<br>М-60г,40стж.<br>М 236<br>(4,14%)       | Ж-60г, 40стажа<br>Ж 39<br>(0,68%)<br>М-60г,40стж.<br>М 271<br>(4,75%) | Ж-60г, 40стажа<br>Ж 43<br>(0,75%)<br>М-60г,40стж.<br>М 256<br>(4,49%)      |
| <b>Старосна пензија</b>                                                                                     | Ж 148<br>(2,60%)<br>М 623<br>(10,93%)  | Ж-63г 6м,<br>15стажа<br>Ж 25<br>(0,44%)<br>М-65г,15стж.<br>М 67<br>(1,17%)  | Ж-63г 8м,<br>15стажа<br>Ж 35<br>(0,61%)<br>М-65г,15стж.<br>М 93<br>(1,63%) | Ж-63г10м,<br>15стажа<br>Ж 26<br>(0,46%)<br>М-65г,15стж.<br>М 119<br>(2,09%) | Ж-64г, 15стажа<br>Ж 27<br>(0,47%)<br>М-65г,15стж.<br>М 154<br>(2,70%) | Ж-64г2м,<br>15стажа<br>Ж 35<br>(0,61%)<br>М-65г,15стж.<br>М 190<br>(3,33%) |
| <b>Пензија по сили закона (за оба пола важи услов навршених 65г живота и најмање 15 г. стажа осигурања)</b> | Ж 145<br>(2,54%)<br>М 623<br>(10,93%)  | Ж 16<br>(0,28%)<br>М 67<br>(1,17%)                                          | Ж 23<br>(0,40%)<br>М 93<br>(1,63%)                                         | Ж 30<br>(0,53%)<br>М 119<br>(2,09%)                                         | Ж 41<br>(0,72%)<br>М 154<br>(2,70%)                                   | Ж 35<br>(0,61%)<br>М 190<br>(3,33%)                                        |

Анализа стања у вези са положајем жена и мушкараца показала је осетну неуравнотежену заступљеност полова на нивоу Друштва. Детаљно анализирајући податаке добијамо другачију слику:

- однос полова у заједничким службама је 50.93% жена и 49.07% мушкараца, што представља уравнотежену заступљеност полова;
- када посматрамо 6.2 и 7.1 ниво квалификације у извршним и заједничким службама имамо уравнотежену заступљеност полова;
- ако посматрамо категорију запослених до 5 година радног стажа, нема значајне разлике у броју новозапослених жена и мушкараца са 6.2 и 7.1 нивоом квалификације;
- када се узме у обзир врста делатности, на најнижим нивоима квалификација (1. и 2.) најизраженија је неуравнотежена заступљеност полова. Запослени са овим нивоом квалификација обављају послове који захтевају појачане физичке напоре и рад на терену;
- како расте ниво квалификација у приказаним табелама тако се мења неуравнотежена заступљеност полова, односно прелази у уравнотежену заступљеност полова. Уколико посматрамо категорију запослених до 5 година радног стажа са 4. нивоом квалификације, запазићемо већи број жена него што је то био случај ранијих година.

У структури органа руковођења, односно, управљања, у Одбору директора нема жена, док су у Скупштини, од укупно 5 чланова, 3 члана мушкарци, а 2 члана жене. Виши ниво менаџмента чине 3 жене и 5 мушкараца. У нижем нивоу менаџмента (директори сектора и центара) има 12 жена и 11 мушкараца. Приказани подаци говоре да у Друштву, када се ради о менаџерским позицијама, у начелу имамо уравнотежен однос жена и мушкараца.

Прихватајући родну равноправност као једну од вредности Друштва и у наредном периоду наставиће се политика једнаких могућности у професионалном развоју оба пола.

Одредбом члана 7. Правилника о поступку запошљавања („Службени гласник Железнице Србије“, број 51/19), забрањује се дискриминација на основу пола. Приликом расписивања конкурса не даје се предност ни једном полу. Нема разлике у зарадама између мушкараца и жена ако се налазе на истој позицији, јер се зарада утврђује према радном месту, односно послу који запослени обавља. Мушкарци и жене равномерно остварују своје право на усавршавање у оквиру Друштва, јер су обуке везане за потребе радног места, односно послове који се обављају.

Анализа стања је недвосмислено показала осетну неуравнотеженост на најнижим нивоима квалификације запослених. Запослени 1. и 2. нивоа квалификација обављају послове који захтевају појачане физичке напоре и рад на терену. Ови услови рада доводе до тога да ова радна места нису у довољној мери прихватљива за жене. Напомиње се да код регрутације за ове позиције, где је иначе и флукуација велика, никада није било полне дискриминације. Са Националном службом за запошљавање реализована је сарадња приликом једног од конкурса за поменуте позиције. Том приликом нису упутили ни једну особу женског пола, обзиром да у њиховој евиденцији није било кандидаткиња 1. и 2. нивоа квалификација.

Друштво показује да прихвата и остварује родну равноправност. Тај правац деловања наставиће се и у наредном периоду кроз реализацију овог плана.

## **7. Општи циљ**

Општи циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Друштва и односи се на предузимање неопходних активности ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и 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.

## **8. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

Друштво се обавезује да ће предузети неопходне активности ради реализације постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада применом следећих мера:

- 1) приликом попуњавања радних места у циљу регрутовања што већег броја кандидата женског пола и лица из категорије осетљивих друштвених група (особе из неразвијеног подручја, лошијег имовног стања) остварити сарадњу са Националном службом за запошљавање;
- 2) подизања свести о родној равноправности и родним стереотипима, успостављање организационе културе у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство;
- 3) јачање видљивости родне равноправности и видљивости осетљивих друштвених група; подизање свести о доприносу осетљивих друштвених група науци и технолошком развоју и значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима, са нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука;
- 4) изграђивање кадровских капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање систематских процедура за побољшање прикупљања података и решавања проблема недостатка података. Потребно је доћи до систематичних, свеобухватних података који садрже родну компоненту;
- 5) увођење родне компоненте у израду Плана образовања кадрова;
- 6) планирање средстава за остваривање предвиђених мера и едукација из домена родне равноправности;
- 7) ревизија процедура за запошљавање.



## 9. Циљеви који се постижу реализацијом посебних мера

Реализацијом посебних мере за остваривање и унапређивање родне равноправности постижемо следеће циљеве:

- Успостављање културе родне равноправности;
- Родно одговорно буџетирање;
- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности у Друштву;
- Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање и стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Друштва.

## 10. Начин реализовања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

- 1) приликом селекције кандидата на конкурсима, уз претпоставку једнаких компетенција оба кандидата, предност давати кандидату женског пола;
- 2) наставити и унапређивати сарадњу са Националном службом за запошљавање, нарочито у процесу регрутације и селекције како би се дошло до кандидата из категорије осетљивих друштвених група;
- 3) обучавати одређен број запослених који би у својству интерних тренера радили на превазилажењу родних стереотипа и успостављању организационе културе која ће у потпуности инкорпорирати родну компоненту;
- 4) организовати обуке за запослене надлежне за људске ресурсе и за запослене са менаџерским функцијама;
- 5) спровести медијске кампање како би се привукао што већи број жена да конкурише на позиције у извршној служби;
- 6) подржати иницијативе за превенцију и унапређивање здравља запослених, нарочито жена;
- 7) остварити сарадњу са удружењима жена и са организацијама које промовишу одсуство насиља и инклузију особа из осетљивих друштвених група;
- 8) приликом израде Плана образовања кадрова планирати подједнак број жена и мушкараца који ће бити укључен у образовне активности;
- 9) иновирати акт о поступку запошљавања;
- 10) дефинисати податке који су информативни са становишта родне равноправности. Нарочиту пажњу посветити успостављању рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података који садрже родну компоненту;
- 11) анализу стања по питању родне равноправности у Друштву презентовати организационим целинама како би се радило на подизању свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже.

## 11. Евиденција неопходних података

Ради праћења реализације мера за остваривање и унапређивање родне равноправности Друштво ће евидентирати податке разврстане по полу о:

1. укупном броју запослених и радно ангажованих лица, њиховој старосној и образовној (квалификационој) структури;
2. запосленим и радно ангажованим лицима на извршилачким радним местима и на положајима;
3. зарадама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;

4. флукутацији запослених
5. заснивању радног односа (новозапослени)
6. кандидатима пријављеним на конкурсе за заснивање радног односа у Друштву или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по квалификацијама и старосној структури;
7. кандидатима који се налазе у бази података разврстаних по квалификацијама и старосној структури;
8. броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
9. 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
10. запосленим и радно ангажованим лицима, укљученим у активности образовања и стручног усавршавања запослених;
11. запосленим лицима у органима управљања, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по квалификацијама и старосној доби;

Сваки од података биће бројчано и процентуално изражен, а анализа стања омогућиће препознавање, дефинисање и решавање практичних проблема у вези са родном равноправношћу.

## 12. Контрола и спровођење Плана

Мере и активности одобрава, прати и контролише Лице задужено за родну равноправност, а реализује их Повереништво за етику и Сектор за људске ресурсе и опште послове у сарадњи са другим организационим деловима уз учешће свих запослених у Друштву.

Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године. Једном годишње биће објављен извештај о оствареним резултатима, а План ће се на основу анализе стања једном годишње ажурирати. Подаци о реализацији Плана биће део годишњег извештаја о реализацији Програма пословања.

## 13. Објављивање Плана

План се објављује у „Службеном гласнику железнице Србије“ и на интернет страници Друштва.

 **ОДБОР ДИРЕКТОРА**  
  
**Милутин Милошевић**  
  
**Милан Нововић**