

**(5) 13404 ОЈ за одржавање теретних кола Ниш**

- послови под редним бројем 13 „**бравар-специјалиста за кочницу**“ (13404/13), гасе се.

**(6) 13405 ОЈ сервис локомотива Ниш**

- код послова под редним бројем 4 „**бравар на одржавању кочне опреме**“ (13405/04), у колони број извршилаца уместо броја „2“ уписати број „1“, остали услови остају непромењени.

**3. 14000 СЕКТОР ЗА САОБРАЋАЈ И ТРАНСПОРТ****(1) 14080 Секција за СТ Пожаревац****14082 Подручно саобраћајно оперативно одељење**

- код послова под редним бројем 2 „**колски диспечер**“ (14082/02) у колони број извршилаца уместо броја „10“ уписати број „5“, остали услови остају непромењени.

**(2) ОЈ за СТ Лапово****14086 Подручно саобраћајно оперативно одељење**

- под редним бројем 1 систематизују се послови „**колски диспечер**“ (14086/01), у колони шифра посла уписује се „4016“, са шифром описа посла „1231“, у колони степен стручне спреме уписује се „4“, у колони назив завршене школе или факултета уписује се „СШСС, СШЕС жел. смер“, у колони бб уписује се „ДА“, у колони број извршилаца уписује се „5“.

**(3) 14090 ОЈ за СТ Рума****14096 Станица Шабац**

- код послова под редним бројем 4 „**транспортно комерцијални техничар**“ (14096/04) у колонама ба, бб и 7а уписати речи „ДА“.

**(4) 14100 Секција за СТ Ниш****14103 Станица Димитровград**

- код послова под редним бројем 3 „**транспортно комерцијални техничар**“ (14103/03), у колони број извршилаца уместо броја „7“ уписати број „9“, остали услови остају непромењени.  
- послови под редним бројем 6 „**магационер**“ (14103/06), гасе се.

**Члан 3.**

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.

**Члан 4.**

Овај Правилник објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.



ОДБОР ДИРЕКТОРА  
Душан Гарибовић  
Мира Вукмировић  
Наташа Млишаревић

**Одлука Одбора директора****„Србија Карго“ а.д.****(од 19.5.2023. године)****Број: 4/2023-1470-376**

На основу члана 24. Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд („Службени гласник РС“, број 60/15 и Службени гласник „Железнице Србије“, број 14/17) и чланова 19. до 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), Одбор директора „Србија Карго“ а.д. је, на седници одржаној 19.5.2023. године донео

## О Д Л У К У

1. Доноси се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у „Србија Карго“ а.д.
2. План из тачке 1. саставни је део ове одлуке.
3. Одлука ступа на снагу даном доношења.
4. Одлуку објавити у Службеном гласнику „Железнице Србије“.

## Образложење

Законом о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) прописано је да План управљања ризицима доносе органи јавне власти. Министарство доноси правилник за израду и спровођење плана управљања ризицима који садржи: 1) начин израде и ближу садржину плана управљања ризицима; 2) рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима; 3) садржину извештаја о спровођењу плана управљања ризицима који се доставља Министарству и 4) начин вршења надзора од стране Министарства над доношењем и спровођењем планова управљања ризицима.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у „Србија Карго“ а.д. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова.

Имајући у виду напред изнето, донета је одлука као у диспозитиву.



ОДБОР ДИРЕКТОРА  
Душан Гарибовић  
Мира Вукмировић  
Њиша Млићарић

### Одлука Одбора директора „Србија Карго“ а.д. (од 19.5.2023. године) Број: 4/2023-1470-376

На основу члана 24. Статута Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд („Службени гласник РС“, број 60/15 и Службени гласник „Железнице Србије“, број 14/17) и члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Одбор директора Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд је, на седници одржаној дана 19.5.2023. године, донео

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### АКЦИОНАРСКОГ ДРУШТВА ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ „СРБИЈА КАРГО“, БЕОГРАД

#### Подаци о органу власти

Скраћено пословно име Друштва је: „Србија Карго“ а.д.

Седиште Друштва је у Београду.

Адреса седишта Друштва је: Немањина 6, Београд.

Матични број: 21127116

ПИБ: 109108446

Претежна делатност: 49.20 – железнички превоз терета

Е-mail: kabinet@srbcargo.rs

Одговорно лице: Душан Гарибовић, дипломирани економиста, вршилац дужности генералног директора План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Акционарског друштва за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, израђен је дана 19.5.2023. године.

Овај План налази се на сајту „Србија Карго“ а.д. и у писаном облику у Секретаријату органа управљања. Садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности у „Србија Карго“ а.д. у Београду.

## УВОД

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 појединих 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 интегришу 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.

## Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

➤ 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;

➤ 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;

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

➤ 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;

- 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);
- 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;
- 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;
- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 прогив њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 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;
- плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво 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;
- 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.

## **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

### **Међународни акти**

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;

- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

### **Правни оквир Републике Србије**

➤ Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15.), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постицања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66.) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68.) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69.).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

## **ОПШТИ ДЕО**

### **Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана**

Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд (у даљем тексту: Друштво) основано Одлуком о оснивању Акционарског друштва за железнички превоз робе („Службени гласник РС“, број 60/15) и уписано у Регистар привредних субјеката који води Агенција за привредне регистре, под бројем БД 69685/2015 од 10.8.2015. године.

Даном почетка рада, Друштво је преузело права, обавезе, опрему, постројења и друга средства за рад, документацију, предмете, као и друге ствари, које су у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд у функцији обављања делатности за коју је основано Друштво, чији је попис и опис садржан у Деобном билансу који је саставни део Плана статусне промене „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд издвајања уз оснивање нових акционарских друштава, као и запослене у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, који радни однос у Друштву настављају под истим условима под којима је тај радни однос постојао у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, пре статусне промене издвајања уз оснивање.

Оснивач Друштва је Република Србија, као једини акционар Друштва, у чије име оснивачка права остварује Влада, Београд, Немањина 11, матични број 07020171.

Друштво послује под пуним пословним именом Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд.

Скраћено пословно име Друштва је: „Србија Карго“ а.д.

Седиште Друштва је у Београду.

Адреса седишта Друштва је: Немањина 6, Београд.

Матични број: 21127116

ПИБ: 109108446

Претежна делатност: 49.20 – железнички превоз терета

E-mail: kabinet@srbcargo.rs

У складу са чланом 66. Закона о железници („Службени гласник РС“, бр. 45/13 и 91/15), Дирекција за железнице, Немањина 6, Београд, издала је Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“ Београд лиценцу за превоз робе у железничком саобраћају Решењем број 340-533/5-2015 дана 10.12.2015. године.

У складу са чланом 46. Закона о безбедности и интероперабилности железнице („Службени гласник РС“, бр. 104/13, 66/15 – др. закон и 92/15) и члана 192. став 1. Закона о општем управном поступку („Сл. лист СРЈ“, бр. 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС“, бр. 30/10), Дирекција за железнице, Немањина 6, Београд је Решењем I-01-1 број 340-533-1/2016. од 14.10.2016. године издала Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“ Београд, Сертификат о безбедности за превоз – део А и Сертификат о безбедности за превоз – део Б.

Друштво је уписано у Регистар понуђача, Решењем БПН 4592/15 од 17.12.2015. године код Агенције за привредне регистре.

На основу одредаба члана 54. Закона о безбедности у железничком саобраћају („Службени гласник РС“, број 41/18), а у складу са одредбама Додатка III Прилога А АТМФ-а - Додатак Г СОТИФ-а („Службени гласник РС - Међународни уговори“, број 2/13), Дирекција за железнице, Немањина 6, Београд, Решењем I-01 број: 340-277-5/2020 од 13.7.2020. године, издала је Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Сертификат о усаглашености лица задуженог за одржавање (ЕЦМ) под бројем RS/31/0022/0003, са важношћу до 13.7.2025. године.

У складу са одредбама члана 53. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/2016) извршено је усклађивање одредаба Статута, односно Скупштина Друштва на седници одржаној 31.3.2017. године донела је Одлуку о изменама и допунама Статута, која је регистрована у Агенцији за привредне регистре Решењем број 33690/2017 од 24.4.2017. године, а законски заступник је сачинио пречишћен текст Статута који је регистрован у Агенцији.

Друштво као привредни субјект посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица, стимулише истинску посвећеност у циљу добробити за Друштво, као и друштво у целини. У сврху постизања бољих резултата рада, пословодство и запослени настоје да стварају окружење које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређује знања, поштовање различитости и креативности.

Организациона структура Друштва уређена је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места којим су утврђене организационе јединице и послови који се у њима обављају, као и систематизација радних места у Друштву.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, ово Друштво донело је План остваривања и унапређења родне равноправности у складу са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Одлуком в.д. генералног директора Друштва бр. 1689/22 од дана 19.12.2022. године, одређена је Јасмина Поповић, начелница Центра за правне послове и људске ресурсе, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

#### У Друштву постоје следеће организационе јединице:

1. Кабинет генералног директора,
2. Центар за унутрашњу контролу,
3. Сектор за управљање квалитетом пословања и система безбедности,
4. Центар за интерну ревизију,
5. Центар за правне послове и људске ресурсе,
6. Центар за комерцијалне послове,
7. Сектор за вучу возова и ТКП,
8. Сектор за одржавање возних средстава,
9. Сектор за саобраћај и транспорт,
10. Центар за финансијске послове и план,
11. Центар за рачуноводствене послове,
12. Центар за набавке и централна стоваришта,
13. Центар за информационе технологије
14. Центар за обрачун и контролу прихода.

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 друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма

који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.



#### Подаци из евиденција

На основу евиденције података о остваривању родне равноправности у Друштву у 2022. години, утврђени су следећи подаци везано за запослене и радно ангажоване у 2022. години, полну, старосну и квалификациону структуру у 2022. години, запошљавање и обуке у 2022. години како следи:

#### Запослени и радно ангажовани

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 2.191 (100%)

#### Полна структура

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 489 (22,32%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 1702 (77,68%)

#### Старосна структура

Старосна структура:	Укупно: <u>177</u> (8,08%)	Од 21-30 година живота
	Ж: <u>16</u> (0,73%) М: 161 (7,35%)	
	Укупно: <u>294</u> (13,42%)	Од 31-40 година живота
	Ж: <u>58</u> (2,65%) М: 236 (10,77%)	
	Укупно: <u>537</u> (24,51%)	Од 41-50 година живота
	Ж: <u>122</u> (5,57%) М: 415 (18,94%)	
	Укупно: <u>1010</u> (46,10%)	Од 51-60 година живота
	Ж: <u>241</u> (11,00%) М: 769 (35,10%)	

Укупно: <u>173</u> (7,90%) Ж: <u>52</u> (2,37%) М: <u>121</u> (5,52%)	Од 61-70 година живота
---	------------------------

### Квалификациона структура

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	6 (0,27%)	( %)	6 (0,27%)
2.	103 (4,70%)	( %)	103 (4,70%)
3.	315 (14,38%)	23 (1,05%)	292 (13,33%)
4.	1242 (56,69%)	266 (12,41%)	976 (44,55%)
5.	72 (3,29%)	2 (0,09%)	70 (3,19%)
6.	90 (4,11%)	39 (1,78%)	51 (2,33%)
7.	266 (12,14%)	130 (5,93%)	136 (6,21%)
8.	97 (4,43%)	29 (1,32%)	68 (3,10%)

### Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>1986</u> (90,64%)	<u>413</u> (18,85%)	<u>1573</u> (71,79%)
Лица на руководећим местима	<u>205</u> (9,36%)	<u>76</u> (3,47%)	<u>129</u> (5,89%)

### Запошљавање

#### Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавања, односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби

Ж: 6 (14,29%)	Од 21-30 година живота
М: 17 (40,48%)	
Ж: 4 (9,52%)	Од 31-40 година живота
М: 9 (21,43%)	
Ж: 0 ( %)	Од 41-50 година живота
М: 4 (9,52%)	
Ж: 1 (2,38%)	Од 51-60 година живота
М: 1 (2,38%)	
Ж: 0 ( %)	Од 61-70 година живота
М: 0 ( %)	

### Обуке

Обуке је похађало 30 запослених (1,37%) од тога припадница женског пола 6 (0,27%) а припадника мушког пола 24 (1,10%).

### Опис стања

На основу представљених података види се да је укупан број радно ангажованих лица у 2022. години био 2.191. Када је у питању полна структура преко 70% (77,68%) запослених и ангажованих су особе мушког пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист мушкараца.



Највећи број запослених и ангажованих лица оба пола је средње животне доби у распону између 41-50 година живота – укупно 537 (24,51%) и од 51-60 година живота (46,10%).

Квалификациона структура запослених и ангажованих лица оба пола недвосмислено упућује да преко 50% (56,69%) запослених и ангажованих има средњу стручну спрему док је мањи број оних са вишом и високом стручном спремом.

У Друштву на руководећим местима је 205 лица (9,36%) су од чега 76 жена (3,47%) и мушкараца 129 (5,89%).

Стручни послови у Друштву организовани су тако да их обављају компетентни стручњаци у свим организационим деловима. У зависности од сложености одређених послова, радних задатака и одговорности за свако радно место утврђени су врста и степен стручне спреме као и посебна знања. Закључно са 30.12.2022. године запослено је 61 лице од чега је 14 жена.

Друштво је дужно да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање као што и запослени има обавезу да се у току рада усавршава.

Почев од 2020. године због пандемије COVID 19 обуке запослених се организују на онлајн платформи путем ZOOM апликације. Учешће као и сама интеракција запослених је остала на завидном нивоу сходно евалуацијама тренинга од стране запослених. Током 2022. године обуке је похађало 30 запослених од чега је 6 (0,27%) жена.

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Друштву постоји родна несразмерност, и то у корист мушкараца. Овакав тренд је заступљен међу запосленима који раде у извршним службама. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да Друштво нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка. Чињеница је да се за рад у тзв. железничким друштвима приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују мушкараци, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује позитивним прописима и Колективним уговором, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би ово Друштво могло да предузме а којима би се овај јаз међу половима смањило. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Друштву у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности. Свакако, имајући у виду да јаз постоји, оцењен је умерени степен ризика.

## **ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Области и процеси представљају израз самопроцене Друштва у вршењу основних принципа родне равноправности.

Друштво нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи нити мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду комисија и радних група и фазама планирања, доношења и спровођења одлука, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности. Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Друштву, у периоду од оснивања, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Општи циљ доношења Плана је Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга пословања Друштва.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Успостављање инклузивне средине у Друштву, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним и органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично.

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

## 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

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, односно подстицајне 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, послодавци и удружења.

Узимајући у обзир чињеницу да је потребно створити основу да за што више жена железнички сектор постане привлачан у смислу запошљавања и то за радне области где постоји мања заступљеност жена, и у Друштву обезбедити радно окружење које би Друштво позиционирало као послодавца који може да привуче и задржи запослене женског пола, у све циљу остваривања и унапређења родне равноправности Друштво доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

➤ **Употреба родно осетљивог језика** на интернет презентацији Друштва код означавања лица, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

У интерним документима у Друштву 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.

➤ **Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

➤ **Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

➤ **Континуирано стручно усавршавање** - Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду;

➤ **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама;

➤ **Укључивање већег броја жена** у састав, комисија, радних група, стручних тимова;

➤ **Подршка стварању и активностима женских струковних организација и удружења** у железничком сектору;

➤ **Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва** – размена информација, презентације, округли столови, панел дискусије о искуствима у спровођењу родне равноправности

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

Као превентивне мере, предузето је следеће:

У Друштву је имплементирана законска одредба о одређивању лица задуженог за родну равноправност - именовано је лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Такође је имплементирана законска одредба о увођењу родно осетљиве статистике (евидентирање података о остваривању родне равноправности).

#### **Рокови за спровођење посебних мера и извештавања**

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

#### **Почетак примене плана**

Овај План ступа на снагу даном објављивања.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Друштву.

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 чланова о значају примене принципа родне равноправности.

**Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.**

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.

### **ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	Јасмина Поповић	Начелник Центра за правне послове и људске ресурсе	064/846-28-33	jasmina.popovic@srbcargo.rs

**Списак државних органа и организација цивилног друштва које  
се баве унапређењем принципа родне равноправности**

Редни број	Назив државног органа/ организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>



ОДБОР ДИРЕКТОРА

  
Душан Гарибовић


  
Мира Вуцкирић


  
Наташа Милићевећ