



ПЛАН ДЕЛОВАЊА

са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова

Овим планом предвиђају се посебне мере за подстицање и унапређење родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у органима **Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада** (у даљем тексту: Синдикат) и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Планом се такође дефинишу основни појмови родне равноправности, одређују родне политике, као и обавезе синдиката као социјалног партнера.

ОПШТИ ИНСТИТУТИ

Синдикат прокламује право на слободно приступање у чланство синдиката и активно учешће у раду синдиката и раду њихових органа, укључујући и погодности које се остварују без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода.

Синдикат ће у складу са законом на сваке четири године доносити план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивати активно учешће мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

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, 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, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и

рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

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

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

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

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

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Као један од приоритета у организационом смислу, у функцији јачања синдикалне инфраструктуре, потребно је увек подстицати и унапређивати равномерну заступљеност жена и мушкараца у органима Синдиката.

Равномерна заступљеност жена и мушкараца у органима Синдиката претпоставља да постоје једнаке могућности за оба пола да допринесу напретку Синдиката, као и да имају идентичне могућности да уживају све користи и бенефиције које им Синдикат омогућава.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање приликом обављања функције члана у органу, на основу пола односно рода.

Синдикат је дужан да члана органа по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исту функцију у органу синдиката.

Одсуствовање са обављања функције члана у органу синдиката због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на стручно усавршавање и додатно образовање.

Свако лице које обавља функцију у органу Синдиката или се налази у радном односу у синдикату дужно је да пријави сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.

Синдикат је дужан да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријави сваки облик насиља из претходног става за које сазна у обављању своје делатности.

Синдикат је као социјални партнер дужна да приликом образовања одбора за преговоре са послодавцем, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеди женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузмете одговарајуће посебне мере.

Синдикат ће при колективном преговарању радити на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

- 1) услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;
- 2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;

3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;

4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;

5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;

6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;

7) праћења праксе на радном месту;

8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;

9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;

10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;

11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

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.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама 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 органима синдиката;

5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика 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.

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

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;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

ПЛАН МЕРА

Назив и седиште	Синдикат запослених у комунално-стамбеној делантости Новог Сада, Булевар Михајла Пупина 24, Нови Сад
ПИБ	101890746
Матични број	08660247

УКУПАН БРОЈ ЧЛАНОВА ОРГАНА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ (Одбор, Надзорни одбор, Статутарни одбор)	
Мушкарци	17
Жене	12
Укупно	29

Органи синдиката према полној структури чланова

Орган синдиката	Мушкарци	Жене	Укупно
Градски одбор	15	7	22
Председник (члан ГОС-а)	1	-	1
Секретар (члан ГОС-а)	1	-	1
Потпредседник (члан ГОС-а)	1	1	2
Надзорни одбор	1	2	3
Статутарни одбор	1	3	4

Број жена на породилском одсуству, као и враћених на функцију, током 2021.године

Број жена на породилском одсуству	
Одобрено породилско одсуство	-
Враћене на функцију по окончаном породилском одсуству	-
Престала функција по окончању породилског одсуства	-

МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ

Сви чланови Синдиката и жене и мушкарци, имају једнаке шансе да учествују у раду органа Синдиката. Право члана да буде биран у органе Синдиката је исто за оба пола, те се по овом основу не прави никаква разлика. Чланови сваког органа могу подједнако бити и мушкарци и жене.

У складу са наведеним охрабрују се чланови синдиката, припадници оба пола, да учествују у раду Синдиката. Сви органи Синдиката су дужни да једнакост полова и родну равноправност пропагирају увек и свуда. У том смислу органи Синдиката су дужни да:

- Развијају активну политику једнаких могућности оба пола у свим областима синдикалног рада;
- Подстичу мање заступљени пол да узима веће учешће у раду Синдиката и то како у самом Савезу, тако и на нивоу синдикалних организација;
- Спречавају прављење разлике по полу приликом кандидовања за било коју функцију или чланство у органима Синдиката или Савеза.

Овај План деловања се објављује на инернет страници Синдиката у року од пет дана од дана доношења.



ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ЗАПОСЛЕНИХ У КОМУНАЛНО -
СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ НОВОГ САДА
Владимир Плавшић