На основу члана 48.став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон), Одбор Синдикалне организације Дом Здравља Суботица ,са седиштем МБ:08888159, ПИБ: 105572913 (у даљем тексту: Синдикат) доноси:

ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ПЕРИОД 01.01.2022. ДО 01.01.2026. ГОДИНЕ

1.УВОД

Члан 1.

Планом деловања(у даљем тексту: План), у складу са Законом, дефинишу се и основни појмови родне равноправности, посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности,као и обавезе Синдиката у овом пољу деловања, у складу са Планом мера и процедура у циљу активне политике једнаких могућности оба пола у свим областима синдикалног рада.

2. ОСНОВНИ ПОЈМОВИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 2.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, па и код синдикалног организовања и деловања, 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, као и синдикалне политике и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, уставним одредбама и одредбама ратификованих међународних конвенција и препорука као извора права.

Члан 3.

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, самозапошљавања, заштите потрошача; 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, породиљског 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.

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.

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.

Заштита од дискриминације и 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.

Члан 4.

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.

ОПШТЕ МЕРЕ

Члан 5.

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

Члан 6.

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, тако и у синдикалном деловању и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним законима, одређује и спроводи председник Синдиката.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити: 1) право жена, девојчица 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, осим ако законом није другачије одређено.

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.

Члан 7.

Синдикат ће тежити да у органима синдиката обезбеди уравнотежену заступљеност полова, узимајући у обзир полну структуру запослених у здравственој установи у којој је основан.

О уравнотеженој заступљености полова у органима стара се председник Синдиката.

Председник Синдиката је дужан да предузима посебне мере у случају када у органима Синдиката постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова, узимајући у обзир полну структуру запослених у здравственој установи у којој је основан.

Синдикат је дужан да успостави механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Члан 8.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање приликом ибора и обављања функције у Синдикату или функције члана у органу, на основу пола односно рода у смислу прописа који регулишу забрану дискриминације.

Члан 9.

Синдикат је дужан да чланицу органа по повратку са одсуства са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исту функцију у Синдикату, односно органу Синдиката.

Члан 10.

Свако лице које обавља функцију у Синдикату или је члан органа Синдиката или се налази у радном односу код Синдиката дужно је да пријави сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама.

Синдикат је дужан да без одлагања пријави формираним институцијама за заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву сваки облик насиља из претходног става за које сазна у обављању своје делатности.

Члан 11.

Синдикат је као социјални партнер дужан да приликом образовања одбора за преговоре са послодавцима, 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 предузиме одговарајуће посебне мере усмерене на подстицање мање заступљеног пола у одборима,имајући у виду вољу за ангажовањем и преговарачке способности предложених чланова..

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, породиљским 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.

Члан 12.

Синдикат пропагира право на слободно приступање у чланство у Синдикат (синдикалне организације) и активно учешће у раду Синдиката, и раду њихових органа, 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 обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

ПЛАН МЕРА
ЗА 01.01.2022.

Члан 13.

1.Подаци о Синдикату и функцијама и члановима органа

1.1.Подаци о Синдикату

Назив: СЗЗСЗС Организација Синдиката Дом Здравља Суботица
Седиште: Суботица
ПИБ: 105572913
Матични број: 08888159

1.2.Укупан број чланова органа Синдиката, разврстан по полној структури

Укупан број чланова Одбора Синдиката и Надзорног одбора Синдиката:
Број жена: 11 проценат учешћа %
Број мушкараца: 3 проценат учешћа %

1.3.Органи Синдиката, према полној структури
Број жена: 11 проценат учешћа %
Број мушкараца: 3 проценат учешћа %

1.3.1.Одбор Синдиката, укупан број чланова:
Број жена: 8 проценат учешћа %
Број мушкараца: 3 проценат учешћа %

1.3.2.Надзорни одборСиндиката, укупан број чланова:
Број жена: 3 проценат учешћа %
Број мушкараца: 0 проценат учешћа %

1.4.Укупан број жена на породиљском одсуству, као и враћених на функцију током 2021.године

Број жена на породиљском одсуству: 2 члана синдиката
Враћање на функцију по окончању породиљског одсуства:0
Престала функција у току или после породиљског одсуства:0

1.5.Број чланова органа Синдиката упућених на стручно усавршавање, едукацију и друге врсте обука током 2021.године, према полној структури

1.5.1.Укупан број чланова органа Синдиката упућених на стручно усавршавање, едукацију и друге врсте обука током 2021.године, према полној структури:

Број жена: 8 проценат учешћа %
Број мушкараца: 3 проценат учешћа %

2.Мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у органима Синдиката

2.1. Мере које обезбеђују усклађивање синдикалних обавеза и породичног живота,лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе.

2.1.1.Активности:

- У преговорима за закључење колективног уговора код послодавца залагати се за обезбеђивање услова за заштиту права везаних за материнство,негу детета, посебну негу детета,породичне обавезе, ноћни рад, рад у сменама, прековремени рад и др;
- Перманентно радити на унапређењу одредаба колективног уговора и давати примедбе и сугестије за промене код гранског колективног уговора, како би се права у највишем могућем степену уједначила на нивоу Републике Србије;
- Код синдикалних активности водити рачуна да се ускладе радни задаци, синдикални рад и породичне обавезе.

2.1.2.Извршиоци:

- Чланови органа синдиката;
- Чланови преговарачког тима за закључење колективног уговора.

2.1.3.Период реализације:

- Од 01.01.2022. до 01.01.2026. године

2.1.4.Очекивани резултати:

- Развијање свести о родној равноправности и залагање за стално побољшање равномерне заступљености полова у органима Синдиката;
- Побољшање услова рада кроз квалитетније колективне уговоре;
- Синдикално ангажовање уз омогућавање усклађених породичних, приватних и радних обавеза;

2.2.Планирање, и реализација едукација за све чланове органа Синдиката, ради: (1) стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како би били у прилици да остваре пуне слободе (2) помоћи припадницима више заступљеног пола да прихвате одређене обрасце понашања који се од њих очекују, а који афирмишу равноправност полова.

2.2.1.Активности:

- едукација на састанцима органа Синдиката;
- едукација на организованим едукацијама виших органа Синдиката.

2.2.2.Извршиоци:

- Чланови органа Синдиката;
- Органи виших нивоа организованости Синдиката у делатности.

2.2.3.Период реализације:

- Од 01.01.2022. до 01.01.2026. године

2.2.4.Очекивани резултати:

- Развијање свести о родној равноправности и залагање за стално побољшање равномерне заступљености полова у органима Синдиката;
- Учењем и знањем постићи виши ниво разумевања потребе родне равноправности уз уважавање биолошких предиспозиција.

2.3.Давање предности припадницима мање заступљеног пола, приликом избора или попуњавања места у органима Синдиката

2.3.1.Активности:

- На састанцима органа Синдиката промовисати једнакост полова и културу засновану на једнакости без било каквог облика дискриминације.

2.3.2.Извршиоци:

- Чланови Синдиката
- Чланови органа Синдиката;
- Органи виших нивоа организованости Синдиката у делатности.

2.3.3.Период реализације:

- Од 01.01.2022. до 01.01.2026. године

2.3.4.Очекивани резултати:

- Континуирано побољшање родне равноправности кроз састав органа Синдиката;
- Унапређење културе међусобног поштовања;
- Унапрепређење свести о непостојању разлика између полова и у синдикалном раду као и у свим сферама друштвеног живота.
- Обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду органа Синдиката.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 14.

План деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављују на интерном порталу Синдиката у року од пет дана од дана доношења, у складу са Законом.

Члан 15.

План деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности, доноси се сваке четири године, у складу са Законом.

У Суботици

Дана 30.12.2021.

ЗА СИНДИКАТ
ПРЕДСЕДНИК/ЦА
Ђурђинка Давчик