

Број 5204

24.12. 2021. год

Чови Сад, Хајдук Вељкова 10

СИНДИКАТ ЗА ПРОСЛЈЕДНИКУЈУЩИМ РАБОТНИКАМА
И СОЦИЈАЛНОМ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ,
СИНДИКАЛНА ОРГАНIZАЦИЈА ИНСТИТУТА
ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ ВОЈВОДИНЕ

На основу члана 48. став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон), Одбор Синдикалне организације _____, са седиштем МБ: 08891907, ПИБ: 10163210Y
(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 политike 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 културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика, као и синдикалне политike 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 близка 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање 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 неповољни 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.

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 близког 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, пројекта и политика; 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима; 4) уравнотежена заступљеност полова у органима синдиката; 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формуписања 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 узнемирање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање приликом избора 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 партнери 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 материњства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства; 5) спречавања узнемирања на основу пола и сексуалног узнемирања 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.

24.12.2021. год.
Чови Сад, Хајдук Вељкова 10

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

СИНДИКАТ ЗАПОВЕДНИКСТВО
И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ.
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ИНСТИТУТА
ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Назив:

Седиште: Народни Суд, Хајдук Вељкова 10

ПИБ:

101632104

Матични број:

08891907

1.2. Укупан број члanova органа Синдиката, разvrстан по полној структури

Укупан број члanova Одбора Синдиката и Надзорног одбора Синдиката: 14

Број жена: 11 проценат учешћа % 79

Број мушкараца: 3 проценат учешћа % 21

1.3. Органи Синдиката, према полној структури

Број жена: 9 проценат учешћа % 82%

Број мушкараца: 2 проценат учешћа % 18%

1.3.1. Одбор Синдиката, укупан број члanova:

Број жена: 9 проценат учешћа % 82%

Број мушкараца: 2 проценат учешћа % 18%

1.3.2. Надзорни одбор Синдиката, укупан број члanova:

Број жена: 2 проценат учешћа % 68

Број мушкараца: 1 проценат учешћа % 32

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

Број жена на породиљском одсуству:

Враћање на функцију по окончању породиљског одсуства:

Престала функција у току или после породиљског одсуства:

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

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

Број жена:	проценат учешћа %	—
Број мушкица:	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 материјниство, 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 материјниство, 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 једначила 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;
- Унапређење 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 сайт института 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 11. Године.

Дана 24. 12. 2021.



**ЗА СИНДИКАТ
ПРЕДСЕДНИК/ЦА**

ividjena

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
ИНСТИТУТ ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ ВОЈВОДИНЕ
Број 5804
29.12. 2022.
Нови Сад, Хайдук Вељкова 18
Образац 5

ИЗВЕШТАЈ
ПОЛИТИЧКЕ СТРАНКЕ/СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ИНСТИТУТА
ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ ВОЈВОДИНЕ

(пун назив организације)
за период извештавања од 11.11.2022. године до 01.01.2026. године

Подаци из евиденције политичке странке/синдикалне организације о остваривању родне равноправности

1. Обавиши подаци о политичкој странци/синдикалној организацији:

Назив: СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ИНСТИТУТА
ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ ВОЈВОДИНЕ
Седиште и адреса: Нови Сад, Хайдук Вељкова 10
Број телефона: 021/1222-551
Електронска адреса: kemija.dvodic@1222moms.rs
Веб сајт: 1222moms.rs
Број речења о унису у регистар и датум доношења истог: 710-00-114 / 1991-02 од 1.6.1991.
Заступник: DVODIC VESNA

2. Да ли су актима ове организације регулисана права из члана 48. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21):

- 1) право на учлањење у политичку/синдикалну организацију које се остварује без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода;
- 2) право на активно учешће у раду политичке странке/синдикалне организације које се остварује без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода;
- 3) право на активно учешће у раду органа, укључујући и погодности које обезбеђују, које се остварују без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода.

Задекружити један од понуђених одговора:

- 1) а) Да б) Не
2) а) Да б) Не
3) а) Да б) Не

Дописати одговор ако су регулисана предметна права (навести назив акта и цитирати тај део):

1. Statut sindikata.
2. Pravila o deljenju rada.

3. Сходно члану 48. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), потребно је да наведете:
- 1) да ли је и када донет План деловања (који садржи посебне мере за подстичање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у организма ваше политичке странке/синдикалне организације и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа);
- 2) да ли је План деловања јавно објављен и уколико јесте, уписати на којем линку се може преузети.
4. Које посебне мере садржи План деловања (уписати у десну колону):
5. Да ли је чланство у вашој политичкој странци/синдикалној организацији искључиво или превасходно намењено лицима и групама лица истог пола или рода из оправданих разлога и којих:
6. Навести кључне руководеће позиције у вашој политичкој странци/синдикалној организацији и да ли се на њима налазе мушкарци или жене (уписати у десну колону онозико одговора колико има таквих позиција):
7. Навести податке о врсти и називима органа и тела политичке странке/синдикалине
- Заокружити један од понуђених одговора и дописати одговоре на питања из леве колоне:
- 1) Да 2) Не
- Уколико је ваш одговор под а), навести датум доношења Плана деловања: 28.12.2021.
- Уколико је ваш одговор под а), навести линк на којем се може преузети: WWW.1222MOVNS.RS
- Посебне мере из Плана деловања су:
- 1) рођасајне мере
2) продниште мере
- Ако је одговор под а), навести из којих разлога:
- Кључне руководеће позиције у политичкој странци/синдикалној организацији су:
- На тим позицијама се налазе мушкарци/жене:
- a) Органи (извршни/управни/надзорни):

организације:

б) Тела:

8. Навести податке о:

- а) укупном броју чланова/чланица органа ваше политичке странке/синдикалне организације и процентуалној заступљености музикараца и жена у њима (уколико има више органа, навести податке за сваки од њих);
 б) укупном броју чланова/чланица тела ваше политичке странке/синдикалне организације и процентуалној заступљености музикараца и жена у њима (уколико има више тела, навести податке за свако од њих).

а) Укупан број чланова/чланица органа _____, од тога:

М _____ % и Ж _____ %

б) Укупан број чланова/чланица тела _____, од тога:

М _____ % и Ж _____ %

ЛИЦЕ КОЈЕ ЈЕ УНЕЛО ПОДАТКЕ:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:

Датум: _____
 Место: _____

ПРИЈЕДАЛАН ЗАПОСЛЕНИЙ У ЗДРАВСТВУ
 СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ,
 АНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ИНСТИТУТА
 ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
 ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ ВОЈВОДИНЕ

ПРЕДСЕДНИК

(назив политичке странке/синдикалне организације)

M. P.
rdijenja

(потпис облашћеног лица)

