

Самостални синдикат металаца Србије
са седиштем у Београд, Ул.Дечанска бр.14.
матични број: 07002220, ПИБ: 102061120
(у даљем тексту: ССМС), дана 29.12.2021. године, доноси:

ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ПЕРИОД 01.01.2022. ДО 31.12.2025. ГОДИНЕ

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 ССМС у овом пољу деловања, у складу са Планом мера и процедура у циљу активне политike једнаких могућности оба пола у свим областима синдикалног рада.

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 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 блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовој, 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 материњства (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 материњства 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 чинења 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 ССМС.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити: 1) право 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 Синдикалне организације; 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.

ССМС ће тежити да у органима ССМС обезбеди уравнотежену заступљеност полова, узимајући у обзир полну структуру запослених код послодавца где је основан.

О уравнотеженој заступљености полова у органима стара се председник/ца ССМС.

Председник/ца ССМС је дужан/на да предузима посебне мере у случају када у органима ССМС постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова, узимајући у обзир полну структуру запослених код послодавца код којег је основана.

ССМС је дужна 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 избора и обављања функције у ССМС или функције члана у органу, на основу пола односно рода у смислу прописа који регулишу забрану дискриминације.

Члан 9.

Синдикална организација је дужна 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 органу ССМС.

Члан 10.

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

ССМС 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.

CCMC 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 мушкирцима 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.

CCMC 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 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.

CCMC пропагира право на слободно приступање и активно учешће у раду CCMC и раду њених органа, без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода.

CCMC 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

Члан 13.

1. Подаци о CCMC, функцијама и члановима органа

Назив и седиште	Самостални синдикат металаца Србије са седиштем у Београд, ул. Дечанска бр. 14.
ПИБ	102061120
Матични број	07002220
Овлашћено лице за заступање	Марковић Зоран
Телефон, e-mail	0113231641, 0113340722, 0694422266, sms@sindikat.rs

Органи ССМС према полној структури чланова

Орган ССМС	Укупан број чланова органа	Мушкираца	Жена
Конгрес	111	97 У процентима 92%	14 У процентима 8%
Управа	31	28 У процентима 90%	3 У процентима 10%
Председник	1	1 У процентима 100%	0 У процентима 0%
Председништво	13	13 У процентима 100	0 У процентима 0
Статутарни одбор	број: 5	број: 2 у процентима: 40 %	број: 3 у процентима: 60 %
Надзорни одбор	број: 3	број: 2 у процентима: 70 %	број: 1 у процентима: 30 %

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

2.1. Мере које обезбеђују усклађивање синдикалних обавеза и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материјство, 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 материјство, негу детета, посебну негу детета, породичне обавезе, ноћни рад, рад у сменама, прековремени рад и др;
- Перманентно радити на унапређењу одредби колективног уговора;
- Код синдикалних активности водити рачуна да се ускладе радни задаци, синдикални рад и породичне обавезе.

2.1.2. Извршиоци:

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

2.1.3.Период реализације:

- Од 01.01.2022. до 31.12.2025. године, односно до истека мандатног периода 2020. – 2025. године.

2.1.4. Очекивани резултати:

- Развијање свести о родној равноправности и залагање за стално побољшање равномерне заступљености полова у органима ССМС;
- 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 ССМС, ради: (1) стручног усавршавања припадницима 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 ССМС;
- едукација на организованим едукацијама виших органа Синдиката.

2.2.2.Извршиоци:

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

2.2.3.Период реализације:

- Од 01.01.2022. до 31.12.2025. године, односно до истека мандатног периода 2020. – 2025. године.

2.2.4.Очекивани резултати:

- Развијање свести о родној равноправности и залагање за стално побољшање равномерне заступљености полова у органима ССМС;
- 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 ССМС.

2.3.1.Активности:

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

2.3.2.Извршиоци:

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

2.3.3.Период реализације:

- Од 01.01.2022. до 31.12.2025. године, односно до истека мандатног периода 2020.-2025. године.

2.3.4.Очекивани резултати:

- Континуирано побољшање родне равноправности кроз састав органа ССМС;
- 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 ССМС.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 14.

План деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављује се на огласној табли ССМС и доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог 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.

Датум: 29.12.2021. године

Место: Београд

Председник ССМС

Зоран Марковић
(читко име и презиме)

Зоран Марковић
(потпис)

