



**ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА
РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ**

за период 2022 – 2025

**Независног синдиката радника у ЈКП Београдски водовод и
канализација**

У Београду, децембар 2021.



Садржај

1. Увод	3
2. Анализа тренутне ситуације.....	3
3. Циљеви плана деловања	5
3.1 Општи циљ	5
3.2 Специфични циљеви:.....	5
4. План активности за спровођење мера	5
5. Праћење и извештавање о спровођењу плана посебних мера.....	7
6. Закључак.....	7



1. Увод

Уставним опредељењем РС, да држава на свим нивоима треба да гарантује равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (Устав РС, члан 15.), створени су услови за успостављање институционалних механизма за унапређивање родне равноправности на националном нивоу.

Усвајањем Закона о равноправности полова (сл. Гласник 52/21) прописане су обавезе синдикалних организација у циљу побољшања равноправности полова на националном нивоу кроз институционалне механизме.

Поштовање принципа једнаких могућности (чл. 7. Закона о родној равноправности) обавезује синдикалне организације да се у свом раду воде принципом политике једнаких могућности. Политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које се тичу рада синдиката, а посебно положаја жена.

Синдикалне организације су дужне да узимају у обзир различите интересе, потребе и приоритете жена и/или мушкараца приликом доношења јавних политика и приликом одлучивања о њиховим правима, обавезама и интересима, поштујући принцип једнаких могућности.

Наша је обавеза да установљавамо и предузимамо посебне мере (члан 10. Закона о родној равноправности) за остваривање и унапређивање родне равноправности којима се обезбеђују једнаки услови за сва лица која се налазе у неједнаком положају. Посебне мере укључују активности, критеријуме којима се обезбеђују једнаке могућности за 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 укључујући и политичка и синдикална права.

Родна равноправност је један од основних принципа савременог друштва и директно доприноси развоју друштва у целини. Политика једнаких могућности је једно од главних достигнућа модерног човечанства. Родна равноправност подразумева да мушкарци и жене имају једнаке предуслове за остваривање људских права, да постоје једнаке могућности и за жене и за мушкарце да допринесу културном, политичком, економском и националном напретку, као и да имају идентичне шансе да уживају све користи од напретка једне заједнице.

2. Анализа тренутне ситуације

Независни синдикат радника у ЈКП Београдски водовод и канализација основан је 1993. године. У иницијативном одбору за оснивање синдиката учествовао је значајан број колегиница. На самом почетку Синдикат је бројао око 250 чланова, данас окупља око 1200 чланова од чега су једна четвртина жене. Такође, од самог оснивања у рад Синдиката укључен је велики број колегиница.

Синдикат је организован на нивоу послодавца. Органи синдиката су: Скупштина синдиката, Председник синдиката, Извршни одбор и Надзорни одбор. Скупштина синдиката броји 31 члана, од чега су 6 жене. Извршни одбор броји 9 чланова, од чега су 3 члана жене. Надзорни одбор броји 5 чланова, од чега је 1 члан жена.

С обзиром да не познајемо целокупну ситуацију у односу на заступљеност поштовања принципа родне равноправности у свим синдикалним организацијама, позвали бисмо се на



истраживање из 2020. године које је спроводило Удружење грађанки ФемПлатз и објавило публикацију „Положај жена у синдикатима у Србији“, ауторки др Косане Бекер и др Виде Вилић. У публикацији су представљени резултати истраживања које је ова организација спровела 2020. године, уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији. У истраживању је учествовало 245 чланица и бивших чланица синдиката.

Резултати истраживања показују да постоје разлике у животном стандарду између мушкараца и жена у Србији:

- Преко половине испитаница (56,3%) мисли да су жене изложене мобингу или дискриминацији на радном месту и то виде као најчешћи проблем запослених жена.

- Готово половина испитаница (46,2%) се придружила синдикату зато што синдикат треба да штити радна права запослених. Међутим, 18,4% испитаница није сигурно да се ово дешава у пракси, док 10,2% мисли да се права радника/ца уопште не штите.

- Највећи број испитаница нису чланице женске секције синдиката (80,8%), од чега 26,1% наводи да не постоји женска секција у њиховом синдикату. Најчешће спомињане активности секције жена су организација осмомартовских протеста и путовања и обезбеђивање средстава за фонд солидарности. Ипак, велики број испитаница (58,4%) сматра да су радна права жена адекватно заступљена у њиховим синдикатима.

Осим тога, подаци указују на то да су се ове разлике повећале за време епидемије вируса КОВИД-19, те да су жене више изложене економским последицама епидемије: чак 42,8% испитаница мисли да је епидемија КОВИД-19 нарушила радна права жена, док 60,4% испитаница наводи да им је било тешко да раде од куће и истовремено брину о деци и породици.

Анализа стања родне равноправности у синдикатима је, осим у наведеном, у многоне одређена радно-правном регулативом, родном структуром самог чланства синдиката, организацијом синдиката и заступљеношћу полова у органима и телима синдиката.

Закон о раду и други закони који се односе на права радника, као и подзаконска акта, колективни уговори не узимају у обзир сва ограничења и могућности која њиховом применом могу довести до родне дискриминације, пре свега запослених и радно-ангажованих жена.

Статути и друга акта синдиката у већини случајева нису родно сензитивни, нити препознају специфичности положаја и могућности родно мање заступљених чланова синдиката, без обзира на декларисане циљеве недискриминације сваке врсте у њима.

Једна од кључних препорука је да је потребно финансирање и посвећеност темама родне равноправности и унапређивања положаја жена у синдикатима, а учеснице истраживања наводе да би синдикати требало више да се баве:

- организовањем обука о родној равноправности за чланове и чланице синдиката,
- подстицањем већег активизма жена у синдикатима,
- изједначавање положаја жена и мушкараца у законима, подзаконским актима, колективним уговорима и општим актима послодаваца и синдиката, као и изменама закона које би допринеле побољшању положаја запослених и радно ангажованих жена,
- питањима здравствене и социјалне заштите и заштите на раду.

Независни синдикат радника у ЈКП Београдски водовод и канализација покушава да



води активну политику афирмисања учешћа већег броја жена у синдикалном раду и органима Синдиката. Програмска документа и акти Синдиката донесени су и почивају на идеји једнакости права радника не правећи полну и родну разлику.

Документа Синдиката донесена су у периоду његовог настанка. Неколико пута су иновирани. Имајући у виду да се она баве правима радника, без разлике у полу и роду, и тренутно не садрже дефинисане циљеве који се односе на родну равноправност.

План примене посебних мера деловања, у складу са унутрашњом културом синдикалне организације, Независни синдикат радника у ЈКП Београдски водовод и канализација ће спроводити у периоду 2022 – 2025 године.

3. Циљеви плана деловања

3.1 Општи циљ

Повећана равноправност жена и мушкараца у синдикату применом политика и мера једнаких могућности, уважавајући све специфичности организације.

3.2 Специфични циљеви:

1. Системско увођење родне перспективе у сва акта синдиката, као и доношење, спровођење и праћење свих важних одлука у синдикату.

2. Унапређена култура родне равноправности у синдикату.

4. План активности за спровођење мера

Општи циљ: Повећана равноправност жена и мушкараца у синдикату применом политика и мера једнаких могућности, уважавајући све специфичности организације.			
Специфични циљ 1		Системско увођење родне перспективе у сва акта синдиката, као и доношење, спровођење и праћење свих важних одлука у синдикату.	
Активност	Носилац активности	Индикатор	Рок
Измена и допуна Статута и других аката синдиката	Овлашћени орган синдиката	Додат члан о будућем коришћењу родно сензитивног језика у свим актима и документима синдиката. Измењена акта синдиката у складу са законом и циљевима.	Први и други квартал 2022



Оснивање радне групе за праћење примене закона о родној равноправности у синдикату	Овлашћени орган синдиката	Основано радно тело (орган)	Други квартал 2022
Израда протокола о реализацији циљева и праћењу примене принципа родне равноправности у раду синдиката	Радно тело (орган)	Израђен протокол	Трећи квартал 2022
Израда годишњег извештаја о примени плана посебних мера	Овлашћени орган синдиката	Урађен и предат годишњи извештај	Први квартал сваке године током периода 2023-2026
Оснивање посебног тела или именоване поверенице за женска питања	Овлашћени орган синдиката	Наименована особа или тело	Први квартал 2023
Специфични циљ 2		Унапређена култура родне равноправности у синдикату.	
Активност	Носилац активности	Индикатор	Рок
Организовање едукација свих чланова синдиката и осталих запослених о употреби родно сензитивног језика	Радно тело (орган)	Прослеђен приручник о родно сензитивном језику	Први и други квартал 2022
Јачање активизма жена у синдикату	Чланови синдиката	Присуство на састанцима, семинарима и трибинама где се промовише родна равноправност	Током периода 2022-2025
Учествовање на едукацијама чланова синдиката о питањима родне равноправности која су релевантна за Србију и промену законске регулативе у	Чланови синдиката	Број састанака	Јануар 2026



складу са ЕУ стандардима			
Лобирање од стране синдикалних представника, у складу са законским овлашћењима, у циљу допуне општег акта послодавца у вези са унапређењем положаја жена у предузећу	Надзорни одбор	Број промењених аката	Децембар 2025

5. Праћење и извештавање о спровођењу плана посебних мера

Праћење реализације плана посебних мера је активност која ће се систематски обављати прикупљањем података и информација које су потребне у наредном периоду од четири године. Планом су предвиђени квантитативни и квалитативни индикатори као јединице мере успеха активности и појединачних циљева. Основ за анализу и оцену квалитета плана, реалност његових елемената и његову реализацију ће представљати годишњи извештаји који ће, од следеће године, синдикат предавати Министарству за људска и мањинска права.

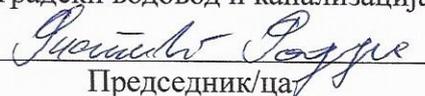
6. Закључак

Резултат увођења и поштовања принципа родне равноправности доприноси бољем квалитету живота и благостања за све, жене и мушкарце, дечаке и девојчице. Увођење принципа једнакости и родне равноправности омогућава ефикасно коришћење свих капацитета друштва, као и адекватно партнерство институција, приватног сектора и цивилног друштва на добробит свих.

Оснаживање жена и родна равноправност у синдикатима и социјалном дијалогу су темељне вредности на којима почива систем фундаменталних људских и радничких права, али и императив економског и социјалног развоја сваког друштва које тежи ка друштву једнаких могућности и социјалне правде. Поштовањем и применом ових вредности и стандарда доприноси се квалитетнијем животу радника и њихових породица и друштва у целини.



Независни синдикат радника у ЈКП
Београдски водовод и канализација


Председник/ца