

СИНДИКАТ УСПРС ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „БУБАЊСКИ ХЕРОЈИ“ Ниш

Адреса: Бубањски хероји бр.1, 18000-Ниш
телефон: 018562919 или 0652061021
email: bheroji2@gmail.com / bojanic73@gmail.com
ПИБ: 107086215
МАТИЧНИ БРОЈ: 17819836
Текући рачун: 150-0000001854650-11

На основу члана 48. став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 (даље: Закон) и члана 2. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС“, бр. 89/2010), председник Синдикалне организације Основне школе „Бубањски хероји“, Ниш, МБ: 17819836, ПИБ: 107086215, (у даљем тексту: Синдикат) доноси:

ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за период 2023-2027. године

1. Идентификациони подаци

Назив синдикалне организације:	Синдикална организација Основне школе „Бубањски хероји“
Седиште:	Бубањски хероји бр.1, 18000-Ниш
Порески идентификациони број (ПИБ):	107086215
Број и датум решења о упису у Регистар синдикалних организација:	Уписана у Регистар синдикалних организација Решењем број 110-00-266/2011-02, дана 31. 3. 2011 године.
Матични број:	17819836
Шифра делатности:	94.20

2. Укупан број чланова Синдикалне организације, разврстан по полној структури

Укупан број чланова	Број чланова разврстан по полној структури	
	М	Ж
49	9	40

3. Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених/чланова

Назив органа Синдикалне организације	Укупан број чланова/изабраних лица:	Број чланова/изабраних лица разврстан по полној структури	
		М	Ж
Скупштина	49	9	40
Извршни одбор	5	3	2
Председник	1	1	0
Надзорни одбор	3	1	2

4. Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом/члану за пуно радно време, према полној структури запослених/чланова:

У Синдикалној организацији зараде запослених/чланова се обрачунавају у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01.....123/21) и Правилником о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност основног образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 73 од 31. августа 2016, 45 од 13. јуна 2018, 106 од 7. августа 2020, 115 од 11. септембра 2020. године), тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

5. Укупан број запослених/чланова упућених на стручно усавршавање или обуку за извештајни период, према полној структури запослених/чланова:

Укупан број запослених/чланова упућених на стручно усавршавање или обуку	
Укупно: -	
М	Ж
-	-

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених/чланова није условљено полом запослених.

6. Укупан број примљених и отпуштених запослених у извештајном периоду, према полној структури:

Примљени		Отпуштени	
М	Ж	М	Ж
/	/	/	/
Укупно:	/	Укупно:	/

7. Број жена на породилском одсуству, као и враћених на рад, за извештајни период

Број жена на породилском одсуству у претходној календарској години	
Одобрено породилско одсуство:	3
Враћене на рад по окончаном породилском одсуству:	/
Престао радни однос по окончању породилског одсуства:	/

Одобрено породилско одсуство запослене/чланице и даље траје.

8. Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад:

Број радних места	0
-------------------	---

9. Мере и процедуре које су омогућиле или ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

Овим планом се, у складу са Законом, утврђују мере за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у органима управљања Синдиката, носиоци реализације, односно извршиоци планираних мера, рокови у којима ће се планиране мере реализовати и очекивани резултати тих мера.

Планом се такође дефинишу основни појмови родне равноправности, одређују родне политике, као и обавезе синдикалне организације.

ОПШТИ ИНСТИТУТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 1.

Синдикат прокламује право на слободно приступање у чланство синдиката (синдикалне организације) 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.

Одређује се да ће Синдикат 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.

Члан 2.

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, 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 свих одлука и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

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, samozapošljavanja, 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 утица 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.

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.

Члан 5.

Синдикат ће тежити да у органима синдиката обезбеди уравнотежену заступљеност полова.

О уравниотеженој заступљености полова у органима стара се председник синдиката. Председник синдиката је дужан да предузима посебне мере у случају када у органима синдиката постоји осетно неуравниотежена заступљеност полова.

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

Члан 6.

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

Члан 7.

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.

Члан 8.

Свако лице које обавља функцију у органу синдиката 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.

Члан 9.

Синдикат је дужан да обезбеди женама и мушкарцима једнаке могућности и да у случају осетно неуравниотежене заступљености полова предузмете одговарајуће посебне мере.

Синдикат ће радити на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

- 1) услова за приступ запошљавању;
- 2) услова рада;
- 3) 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) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Члан 10.

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим 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 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.

Члан 11.

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

I Мере и процедуре које омогућавају отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у органима синдиката

Мера 1: Приликом попуњавања слободних места у органима синдиката предност у избору имају припадници мање заступљеног пола

Активности	<i>Препорука: Приликом избора чланова органа синдиката, помоћуности изабрати особу мушког пола</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Надзорни одбор</i>
Рокови	<i>31.12.2027. године</i>
Очекивани резултати	<i>Избор члана мушког пола</i>

Мера 2: Планирање, односно реализовање додатне обуке, семинара, тренинга и сличних облика едукације 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 вишезаступљеног пола да прихвате одређене обрасце понашања који се од њих очекују, а који афирмишу равноправност.

Активности	<i>Организација додатних обука, семинара и тренинга</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Извршни одбор</i>
Рокови	<i>2023-2027. континуирано</i>
Очекивани резултати	<i>Позитивни - постигнута свест међу члановима синдиката о родној равноправности</i>

Мера 3: Усвајање и примењивање правилника о етичком понашању чланова органа синдиката, промовисањем културе засноване на поштовању људског достојанства.

Активности	<i>Истицање потребе етичког понашања и међусобног поштовања</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Председник синдиката</i>
Рокови	<i>31.12. .2027. године</i>
Очекивани резултати	<i>Унапређење већ успостављене културе засноване на етичком понашању и међусобном поштовању</i>

Мера 4: Креирање мера које обезбеђују усклађивање синдикалних обавеза и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе.

Активности	<i>Преговори са послодавцем у циљу обезбеђивања услова за успостављање баланса између пословних и породичних обавеза, као и омогућавање члановима органа синдиката да учествују у извршавању синдикалних обавеза, кроз унапређење одредби у Колективном уговору</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Чланови органа синдикалних организација и конференција синдикалних организација чланица Уније синдиката просветних радника и и подружнице Ниш</i>
Рокови	<i>Континуирано</i>
Очекивани резултати	<i>Допуњавање Колективног уговора одредбама које омогућавају равнотежу између пословног и приватног живота, као и одредбама које омогућавају синдикално ангажовање представника запослених</i>

У Нишу, 30.12. 2022. год

**Председник Синдикалне организације
ОШ „Бубањски хероји“, Ниш:**

Ђорђе Бојанић, проф. историје

У Нишу, 30.12. 2022. год

Председник Синдикалне организације
ОШ „Бубањски хероји“, Ниш:

Ђорђе Бојанић, проф. историје

Ђорђе Бојанић

