



www.asns.rs ; asns@asns.rs

АСОЦИЈАЦИЈА СЛОБОДНИХ И НЕЗАВИСНИХ СИНДИКАТА

ASSOCIATION OF FREE AND INDEPENDENT TRADE UNIONS

11000 Београд, Карађорђева 71 tel/fax: +381 (11) 2623 671

11000 Beograd, Karadjordjeva 71 2639 383

Број : 550/2025

На основу члана 48. ст. 2 . Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021)
Асоцијација слободних и независних синдиката, са седиштем у Београду, Карађорђева 71
МБР: 17157205 , ПИБ 101514785 доноси :

ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Овим планом се утврђују мере, правци деловања, циљеви и политике ради постизања уравнотежене заступљености полова на свим нивоима организовања синдиката.

Циљ Плана је постизање што веће равноправности чланова и чланица АСНС кроз могућност слободног изражавања мишљења, ставова и предлога, једнаку радноправну заштиту, приступ различитим облицима солидарне помоћи, право на информисање и могућност равноправног учешћа у органима синдиката, у доношењу, политика, одлука, програма и мера од значаја за даљи рад и правце деловања Синдиката.

План, поред предвиђених мера и инструмената за њихову реализацију садржи појашњења о основним појмовима родне равноправности у циљу што бољег информисања и упознавањима са правима и обавезама на остваривању и унапређењу родне равноправности.

ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ПЛАНА

Правни основ за доношење Плана је Закон о родној равноправности који уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и

информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Родна равноправност

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

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 (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 утицај појединих 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.

Политика једнаких могућности

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.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Статутом АСНС као највишим општим актом Синдиката дефинисана су основна начела на којима је АСНС утемељена и којима се руководи приликом свог деловања и креирања будућих циљева.

Основним начелима АСНС обезбеђује се поштовање принципа родне равноправности као Уставом и законом гарантованог права, с обзиром да се родна равноправност између чланова и чланица АСНС изводи из начела и принципа рада и деловања АСНС .

Чланом 1. Статута АСНС прописано је да је

Асоцијација слободних и независних синдиката :

- Слободна, отворена, демократска, јавна, непрофитна, интересна организација, добровољно удружених чланова у циљу промовисања, остваривања и заштите Уставом, законом, колективним уговором и међународним конвенцијама утврђених права синдиката, чланова, запослених и грађана .
- независна у односу на државне органе, политичке странке и послодавца
- верски је неутралан и синдикат који користи сва легитимна и легална средства синдикалне борбе

Чланом 5. ст. 3. Статута прописано је да су међусобни односи чланова уређени на принципима демократичности, одговорности и солидарности.

Чланом 80. ст. 1. алинеја 4. Статута АСНС прописано је да број чланова органа АСНС из гранског синдиката утврђује Председништво АСНС, поред других критеријума и на основу родне заступљености чланова .

ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере се утврђују

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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 областима синдикалног организовања и деловања.

ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА СУ:

МЕРЕ ПРИЛИКОМ СПРОВОЂЕЊА ИЗБОРА ОРГАНА СИНДИКАТА

Приликом предлагања кандидата за чланове органа АСНС и функције у АСНС синдикати у предузећу/установи ће водити рачуна о уравнотеженој заступљености полова у коме ће жене чинити између 40 – 50% од укупног броја предложених кандидата

Изузетак су оне делатности где је због природе посла (тежи физички послови, отежани услови рада, радна места која изискују велику физичку снагу и слично) већи број запослених особа мушког пола . У таквим случајевима водиће се рачуна да се обезбеди минимална заступљеност особа женског пола до 20% међу предложеним кандидатима за чланове органа АСНС и функције у АСНС.

МЕРЕ КРОЗ ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЕБНИХ ФОРУМА

Форум жена АСНС је основан 2006. године и представља организациони део АСНС који делује на подручју Републике Србије са циљем заштите права из радног односа и афирмације специфичних професионалних, социјалних, синдикалних права и интереса жена чланица АСНС.

Скупштина Форума жена као највиши орган Форума усваја годишње извештаје о предузетим мерама и активностима као и годишње планове рада.

Планира се и формирање Форума младих као организационог облика који има за циљ промоцију синдиката и синдикалног деловања, као и већу укљученост младих у рад синдиката. Приликом избора чланова Форума младих водиће се рачуна о уравнотеженој заступљености полова, тако да мање заступљен пол чини између 40% и 50% од укупног броја предложених кандидата.

МЕРЕ У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА И КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА

Приликом колективног преговарања водиће се рачуна о уравнотеженој заступљености мушкараца и жена у Одборима за преговоре и преговарачим тимовима

Изузетак представљају преговори који се воде за закључивање појединачног колективног у делатностима где је због врсте делатности (тежи физички послови, отежани услови рада, радна места која изискују велику физичку снагу и слично) већи број запослених особа мушког пола, услед чега нема довољан број жена чланица АСНС за постизање равноправног учешћа

У таквим ситуацијама водиће се рачуна да се обезбеди бар минимално учешће жена у преговарачким тимовима.

У самом поступку преговарања ради закључивања свих врста колективног уговора АСНС ће давати предлоге да Колективни уговора као општи акт којим се уређују права и обавезе из радног односа садржи и одредбе које се односе на постизање родне равноправности запослених у циљу обезбеђивања равноправног положаја и уравнотежене заступљености мушкараца и жена приликом заснивања радног односа, услова рада, упућивања од стране послодавца на додатна усавршавања и обуке, у случајевима проглашења технолошким вишковима, одсуства са рада због породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета и отказа уговора о раду.

АСНС ће се залагати да сваки колективни уговор садржи одредбе императивног карактера којима се изричито забрањује дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода и овакво понашање санкционише као тежа повреда радне обавезе.

АСНС ће давати предлоге да се неке мере за постизање родне равноправности предвиде и актима које доносе послодавци као што су примера ради Акт о организацији и систематизацији радних места који може да предвиди процентуалну заступљеност мушкараца и жена како на нивоу укупног броја запослених тако и за свако радно место појединачно

МЕРЕ ЕДУКАЦИЈЕ

АСНС сваке године у оквиру Синдикалне школе организује посебне семинаре у циљу едукације и оспособљавања чланова и чланица АСНС за синдикално организовање и деловања и у ту сврху ангажује стручњаке и предаваче из различитих области

У овим семинарима, поред других тема, биће обухваћене и обрађене теме које се тичу родне равноправности, заштите и остваривања основних права запослених, заштите од мобинга и забране дискриминације

Циљ семинара је едукација и оспособљавања чланова и чланица АСНС да препознају све облике недозвољеног понашања и да у синдикату на нивоу предузећа/установе, односно Гранском синдикату афирмишу поштовање принципа родне равноправности и мере за постизање исте

Циљ едукације је и оспособљавање главних повереника/ца АСНС – синдиката да превентивно делују на спречавању свих облика дискриминаторског и незаконитог понашања.

ИНФОРМАТИВНА КАМПАЊА

АСНС ће континуирано радити у сарадњи са синдикалним организацијама АСНС у предузећима/установама на мотивисању жена за укључивање у рад органа синдиката.

Информативна кампања обухвата израду материјала који садржи све релевантне информације од значаја за унапређење родне равноправности на нивоу синдиката.

Циљ спровођења ове активности је подизање свести код запослених и чланова синдиката о важности једнаке заступљености мушкараца и жена у процесима одлучивања.

ДРУГЕ МЕРЕ

Приликом доношења програмских докумената и аката синдиката АСНС, водиће се рачуна о употреби родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права жена и мушкараца.

Раније донета документа АСНС биће усклађена постепено, а најкасније до доношења наредног четворогодишњег Плана.

Праћење реализације Мера предвиђених овим Планом спроводи Председништво АСНС на основу годишњих извештаја које је достављају председници Гранских синдиката АСНС.

У Београду, 25. 12. 2025. године

Председница АСНС
Ранка Савић
Ranka Savić

