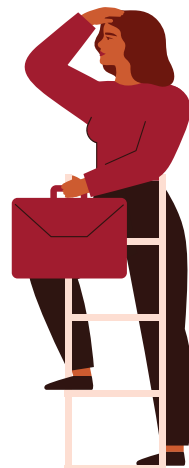




Smernice za sindikate za primenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti

Dr Vida Vilić
Dr Kosana Beker



Smernice za sindikate za primenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti

Autorke:

dr Vida Vilić

dr Kosana Beker

Pančevo, novembar 2022. godine

Smernice za sindikate za primenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti

Za izdavača:

Udruženje građanki FemPlatz uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji

Autorke:

Dr Vida Vilić i Dr Kosana Beker

ISBN



Napomena: Stavovi izrečeni u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorkama i njihovim saradnicama i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Misije OEBS-a u Srbiji.

Svi pojmovi koji su u analizi upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

Sadržaj

Uvod	5
Pregled obaveza sindikata prema zakonu o rodnoj ravnopravnosti	8
Identifikacija i implementacija posebnih mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti	11
Nadzor nad primenom zakona	14
Upotreba rodno osetljivog jezika	16
Praćenje uspostavljanja organa/tela u sindikatima koja okupljaju žene i budžetiranje njihovog rada	19
Usvajanje plana koji sadrži posebne mere za rodnu ravnopravnost	23
Evidentiranje podataka i izveštavanje	25
Sankcije za nepoštovanje obaveza iz zakona o rodnoj ravnopravnosti	29
Primeri dobre prakse	31
Preporuke za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti u sindikatima	43
DODATAK: Značajni pojmovi za razumevanje rodne ravnopravnosti	49
Literatura	56

Uvod

Prema važećim međunarodnim dokumentima, unapređenje položaja žena i postizanje rodne ravnopravnosti smatra se pitanjem ljudskih prava i jednim od ključnih preduslova za uspostavljanje demokratije, socijalnog mira i pravde, ekonomskog prosperiteta, održivog društvenog razvoja i unapređenja društvenih odnosa. Rodna ravnopravnost, pored ostalog, podrazumeva i povećanje učešća žena u procesima odlučivanja, postavljanje rodne ravnopravnosti u centar donošenja odluka, planiranja srednjoročnih planova, budžeta, institucionalnih struktura i postupaka, odnos prema zaposlenim ženama i ženama na tržištu rada, kao i ekonomskom osnaživanju žena.

Donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova (2009)¹ u pravnom sistemu Republike Srbije prvi put je posebnim zakonom regulisana ravnopravnost polova kao jedno od osnovnih ljudskih prava i osnovnih vrednosti demokratskog društva. Ovaj zakon je prestao da važi donošenjem **Zakona o rodnoj ravnopravnosti** (2021)(u daljem tekstu: ZRR),² koji je moderniji i obuhvata promene nastale u sferi rodne ravnopravnosti.³ Ovaj zakon uređuje pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti i način izveštavanja o njihovoj realizaciji, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (čl. 1. ZRR).

Smernice za sindikate o primeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti namenjene su sindikatima, koji treba da budu jedan od stubova izgradnje i implementacije principa rodne ravnopravnosti, da promovišu načela nediskriminacije, uključujući i rodnu nediskriminaciju, ali i da unaprede i prošire sopstvene vidike i shvatanja. S obzirom na to da se principi rodne ravnopravnosti na radnom mestu najpotpunije sagledavaju kroz odredbe Zakona o rodnoj ravnopravnosti, cilj izrade ovih mernica je lakša primena obaveza iz zakona u praksi.

1 Zakon o ravnopravnosti polova ("Službeni glasnik RS" br. 104/09)

2 Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni glasnik RS" br. 52/21)

3 Većina odredaba ZRR koje se smatraju prekršajima primenjuju se od 1. juna 2021. godine, dok se pojedine odredbe (čl. 12. st. 3, čl. 28. st. 2 i 3, čl. 55. st. 1. tač.1, čl. 58. st. 3. i 4. i čl. 66. st. 9. i 10) primenjuju od 1. januara 2024. godine.

Istraživanje iz 2021. godine o **položaju žena u sindikatima u Srbiji**⁴ sprovedeno je sa ciljem da se utvrdi položaja žena u sindikatima i analizira rad sindikata u kontekstu bavljenja pravima žena i rodnom ravnopravnošću. Žene u Srbiji su u lošijem položaju na tržištu rada, predstavljaju manjinu među zaposlenima a većinu radno sposobnog stanovništva, a rezultati **istraživanja pokazuju da je jedan od ključnih problema nedovoljna posvećenost sindikata temama koje se tiču žena, odnosno, temama koje češće pogađaju žene.**

Istraživanje je pokazalo da postoje razlike u životnom standardu između muškaraca i žena u Srbiji, a više od polovine ispitanica (56,3%) misli da su žene izložene mobingu ili diskriminaciji na radnom mestu i to vide kao najčešći problem zaposlenih žena. Ove razlike su postale još uočljivije za vreme trajanja pandemije kovida-19, koji je doprineo da su žene više izložene ekonomskim posledicama epidemije: 42,8% ispitanica misli da je epidemija kovida-19 narušila radna prava žena, dok 60,4% navodi da im je bilo teško da rade od kuće i istovremeno brinu o deci i porodici.

Jedna od ključnih preporuka iz istraživanja je da je potrebno finansiranje i posvećenost temama rodne ravnopravnosti i unapređivanja položaja žena u sindikatima, a učesnice istraživanja smatraju da bi sindikati trebalo više da se bave:

- organizovanjem obuka za članove i članice sindikata,
- podsticanjem većeg aktivizma žena u sindikatima,
- izjednačavanje položaja žena i muškaraca u zakonima, podzakonskim aktima, kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca, kao i izmenama zakona koje bi doprinele poboljšanju položaja zaposlenih žena,
- pitanjima zdravstvene zaštite i zaštite na radu.

Pored uvodnog izlaganja i zaključka i preporuka za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti u sindikatima, ove smernice sadrži devet delova. U **prvom delu** dat je pregled obaveza sindikata prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, uključujući obavezu poštovanja principa jednakih mogućnosti, kreiranje i primena posebnih mera za dostizanje rodne ravnopravnosti i ostvarivanje principa jednakih mogućnosti, kontinuirani monitoring

4 Za više videti: Vilić, V., Beker, K. (2021) Položaj žena u sindikatima u Srbiji, Pančevo: Udruženje građanki FemPlatz, dostupno na: http://femplatz.org/library/publications/2021-09_Položaj_zena_u_sindikata.pdf

primene obaveza u vezi sa rodnom ravnopravnošću i primena međunarodnih standarda u ovoj oblasti, obaveza ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca (kvota od najmanje 40% u svim sindikalnim telima i strukturama), ravnomerna zastupljenost žena i muškaraca prilikom zapošljavanja i slično.

Drugi deo je posvećen identifikaciji i implementaciji opštih i posebnih mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, **treći** indikatorima i mehanizmima za monitoring progressa u vezi sa ostvarivanjem i unapređivanjem rodne ravnopravnosti u sindikatima. Upotreba rodno osetljivog jezika je predmet četvrtog dela, a **peti deo** se odnosi na praćenje uspostavljanja organa/tela u sindikatima koja okupljaju žene i budžetiranje njihovog rada u svetlu Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Usvajanje plana koji sadrži posebne mere za rodnu ravnopravnost i izveštavanje sindikata o sprovođenju mera obrađeni su u **šestom i sedmom delu** ovih smernica. Posebna pažnja posvećena je sankcijama za nepoštovanje obaveza koje su propisane u vidu prekršaja u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, a koje se odnose na kazne za sindikalnu organizaciju kao pravno lice i kazne za odgovorna lica u sindikatima, u **osmom delu**, dok je poslednji, **deveti deo**, posvećen primerima dobre prakse, kako nacionalnih primera dobre prakse, tako i iz regiona.

Pregled obaveza sindikata prema zakonu o rodnoj ravnopravnosti

rodna ravnopravnost je težnja ka društvu bez diskriminacije na osnovu pola i roda, gde će žene i muškarci, kao i osobe drugačijih rodnih identiteta imati jednake preduslove za ostvarivanje svojih prava i potreba. Ona pretpostavlja, kao cilj, društvo u kojem postoje jednake mogućnosti za sve da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i da imaju iste mogućnosti da uživaju koristi od napretka jedne zajednice.⁵

Istraživanja koja su ispitivala položaj žena u sferi ekonomije, na tržištu rada, na radu i u vezi sa radom i zapošljavanjem pokazala su da su žene i dalje u neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce i da su diskriminisane na tržištu rada najviše u pogledu zarade, prilikom zapošljavanja (pitanja o privatnom životu prilikom razgovora za posao), na radu (žene provode više vremena na neplaćenim poslovima u odnosu na muškarce), kao i u sferi biznisa (manji udeo preduzetnica). U domenu rada, posmatrano prema indeksu rodne ravnopravnosti, Srbija zaostaje za svim državama članicama EU,⁶ zbog čega je potrebno preduzeti hitne mere i intervencije u politici rada i zapošljavanja, koje bi doprinele poboljšanju položaja žena i smanjenju rodnih razlika u ovom sektoru. Sve preduzete mere bi trebalo da budu usmerene ne samo na povećanje stope zaposlenosti žena, već i na smanjenje rodne segregacije na tržištu rada i unapređenje usklađivanja privatnog i profesionalnog života žena. Sasvim je jasno da se poboljšanjem položaja žena u oblasti ekonomije, poboljšava i položaj žena u drugim oblastima društvenog života i smanjuje njihova viktimizacija od nasilja u porodici.⁷

5 Antonijević, Z. & Gavrić, S. (2021) Rodna ravnopravnost je važna za sve! Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka, str. 11, dostupno na https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Rodna-ravnopravnost-je-vaz%CC%8Cna-za-sve_FINAL_web.pdf

6 Opširnije: Babović, M., Petrović, M. (2021) Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2021. Digitalizacija, budućnost rada i rodna ravnopravnost, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, dostupno na: https://www.stat.gov.rs/media/343261/indeks_rodne_ravnopravnosti_u_rs_2021.pdf

7 Čopić, S. (2016) Rodna ravnopravnost u Srbiji, stanje i perspektive, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Beograd, str. 11-13.

Načini ostvarivanja rodne ravnopravnosti u sindikalnim organizacijama (čl. 48. ZRR) sagleđano kroz pravo na učlanjenje u sindikalnu organizaciju, aktivno učešće u radu sindikalne organizacije i radu njihovih organa, uključujući i pogodnosti koje obezbeđuju, ostvaruju se bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno, roda, u skladu sa aktima te organizacije.

Prema odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, **obaveze sindikalnih organizacija su:**

- Sindikalne organizacije dužne su da **na svake četiri godine donose plan delovanja** koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa.
- Plan delovanja sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti, sindikalne organizacije **objavljaju na svojoj internet stranici** u roku od pet dana od dana donošenja.
- **Poštovanje obaveze uravnotežene zastupljenosti polova**, što podrazumeva najmanje 40% predstavnika/ca manje zastupljenog pola.
- **Obaveza sindikata da ustanovljavaju pokazatelje i mehanizme za praćenje napretka u dostizanju uravnotežene zastupljenosti polova**, što podrazumeva najmanje 40% predstavnika/ca manje zastupljenog pola.
- Obaveza sindikalnih organizacija da koriste **rodno osetljiv jezik** u svojim dokumentima vezan za nazive, položaje, zvanja i zanimanja njihovih nosilaca/teljki.
- **Pravo i mogućnost sindikata da se unutar sindikalne organizacije formiraju tela koja okupljaju žene**, kao što su forumi žena, odbori žena, sekcije žena, unija žena i sl.
- **Obaveza izveštavanja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti.**
- **Obaveza sindikata da usvajaju i da javno objavljuju plan posebnih mera za unapređenje rodne ravnopravnosti.**
- **Obaveza sindikata da podnosi izveštaj o realizaciji plana posebnih mera za unapređenje rodne ravnopravnosti na godišnjem nivou.**

Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisao je i **prekršajnu odgovornost** za sindikalnu organizaciju, kao pravo lice i za odgovorno lice u sindikatu, ukoliko sindikat ne donese jednom u četiri godine plan delovanja sa posebnim merama i ukoliko ne dostavlja izveštaje o rodno senzitivnoj statistici.

Sindikalne organizacije dužne su da pripremaju izveštaje sa podacima o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima i da ih dostavljaju ministarstvu nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja, kao i na zahtev ministarstva.

Identifikacija i implementacija posebnih mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Sindikati imaju obavezu da **da vode politiku jednakih mogućnosti i da u svom radu primenjuju odgovarajuće mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti** (čl. 7. ZRR). Politika jednakih mogućnosti podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje se tiču položaja žena. Sindikalne organizacije su dužne da uzimaju u obzir različite interese, potrebe i prioritete žena i muškaraca prilikom donošenja javnih politika i prilikom odlučivanja o njihovim pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima. Takođe, dužne su da preduzimaju mere kojima se obezbeđuje jednaka polazna tačka za ostvarivanje principa jednakih mogućnosti za lica i grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu pola, polnih karakteristika ili roda, a posebno pripadnika/ca osetljivih društvenih grupa.

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti mogu biti **opšte i posebne mere**. **Opšte mere** za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti predstavljaju mere propisane pravnim aktima kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno, roda ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. **Posebne mere** za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika/ca osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Sindikalne organizacije ustanovljavaju i preduzimaju ove mere (čl. 10. ZZR), u cilju ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti, kako bi se obezbedila jednaka polazna tačka za sve osobe koje se nalaze u nejednakom položaju u svim sferama života i realizacije sindikalnih prava. Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane. **Vrste posebnih mera** (čl. 11. ZRR) su:

1. mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
2. podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života;
3. programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

U oblasti sindikalnog organizovanja, **neke od posebnih mera** za uvažavanje različitih interesa, potreba i prioriteta zaposlenih žena i muškaraca su:

- Pravo žena i muškaraca na informisanost i jednaka dostupnost politika, programa i usluga za žene i muškarce;
- Uključivanje rodne perspektive i rodno odgovornog budžetiranja u postupak planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika u programske dokumente koji definišu sindikati;
- Ravnopravno učešće žena i muškaraca u upravnim i nadzornim telima i na položajima, kao i prilikom odlučivanja o programima i aktivnostima koje planiraju sindikati;
- Promovisanje jednakih mogućnosti kroz aktivnosti rada sindikata u upravljanju ljudskim resursima i na tržištu rada;
- Uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti, kao i u organima i radnim telima (komisije, odbori, sekcije, delegacije i sl) i na rukovodećim pozicijama u sindikatima;
- Korišćenje rodno senzitivnog jezika, kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;

- Prikupljanje relevantnih statističkih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti propisano je da se opšte i posebne mere koje se odnose na rodnu ravnopravnost ostvaruju u 16 oblasti,⁸ među kojima je propisano i ostvarivanje opštih i posebnih mera u **radu političkih stranaka, sindikalnih organizacija i udruženja** (čl. 48. ZRR).

8 Rad, zapošljavanje i samozapošljavanje (čl. 27-35), socijalna i zdravstvena zaštita (čl. 36), obrazovanje, vaspitanje, nauka i tehnološki razvoj (čl. 37), informaciono-komunikacione tehnologije i informaciono društvo (čl. 38), odbrana i bezbednost (čl. 39), saobraćaj (čl. 40), energetika (čl. 41), zaštita životne sredine (čl. 42), kultura (čl. 43), javno informisanje (čl. 44), sport (čl. 45), organi upravljanja i nadzora i njihova tela (čl. 46), političko delovanje i javni poslovi (čl. 47), seksualno i reproduktivno zdravlje i prava (čl. 49) i pristup robi i uslugama (čl. 50).

Nadzor nad primenom zakona

Kada je u pitanju nadzor nad primenom zakona, propisano je da nadzor vrši **ministarstvo nadležno za oblast ljudskih prava, ravnopravnost polova i pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću** (čl. 71. ZRR).

Nadzor u oblastima u kojima se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti vrše nadležna ministarstva za te oblasti, kao i nadležni inspekcijски organi, **u zavisnosti od toga u kojoj oblasti je sindikalna organizacija formirana i deluje.**

Odredbama člana 72. ZRR bliže je uređeno pitanje nadzora, pa je propisano da nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti rada i zapošljavanja vrši ministarstvo nadležno za rad i zapošljavanje, a inspekcijски nadzor u toj oblasti vrši inspekcija rada. Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti državne uprave i lokalne samouprave vrši ministarstvo nadležno za poslove državne uprave i lokalne samouprave, a inspekcijски nadzor u toj oblasti vrši upravna inspekcija.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja vrši ministarstvo nadležno za obrazovanje, vaspitanje, nauku i tehnološki razvoj, a inspekcijски nadzor u ovim oblastima vrši prosvetna inspekcija. Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti kulture i informisanja vrši ministarstvo nadležno za kulturu i informisanje i drugi organi i tela nadležni za oblast javnog informisanja. Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast odbrane vrši ministarstvo nadležno za poslove odbrane, a inspekcijски nadzor u oblasti odbrane vrši Inspektorat odbrane. Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast bezbednosti vrši ministarstvo nadležno za unutrašnju bezbednost, a inspekcijски nadzor vrše organi i tela nadležni za oblast bezbednosti.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast zaštite životne sredine vrši ministarstvo nadležno za poslove zaštite životne sredine, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za zaštitu životne sredine. Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast sporta vrši ministarstvo nadležno za poslove sporta, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za oblast sporta. Navedeni inspekcijski organi i inspektori vrše dužnost nadzora u skladu sa propisima kojima se uređuju njihova prava, dužnosti i ovlašćenja. Ministarstvo nadležno za spoljne poslove vrši nadzor nad sprovođenjem međunarodnih obaveza Republike Srbije u ovoj oblasti, koje proizlaze iz ugovornih odnosa Republike Srbije sa međunarodnim organizacijama. Narodna banka Srbije vrši nadzor nad primenom odredaba člana 50. ZRR (pristup robi i uslugama) kod finansijskih institucija koje kontroliše, odnosno, nadzire u skladu sa odredbama zakona kojima se uređuje poslovanje tih institucija i može preduzimati mere prema tim institucijama u skladu s tim zakonima.

Navedena ministarstva i inspekcijski organi, na zahtev ministarstva nadležnog za oblast ljudskih prava, koja se odnose na ravnopravnost polova i pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću, dostavljaju izveštaj o izvršenom nadzoru, odnosno, o izvršenom inspekcijskom nadzoru.

Upotreba rodno osetljivog jezika

Rodno osetljiv jezik je jezik kojim se promovira ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu (čl. 6. tač. 17. ZRR).

Osim propisivanja obaveze da sindikalne organizacije koriste **rodno osetljiv jezik** u svojim dokumentima i opštim aktima, kao i da upotrebljavaju rodno osetljiv jezik za označavanje titula, naziva, položaja, zvanja i zanimanja njihovih nosilaca, nema drugih odredaba u ZRR koje se odnose na sindikate i rodno osetljiv jezik. Međutim, od sindikalnih organizacija, prema opisu njihovog delovanja, svakako se očekuje da **aktivno zagovaraju kod poslodavaca upotrebu rodno osetljivog jezika**.

Primeri rodno osetljivog jezika za zanimanja, zvanja, položaje, odnosno, forme muškog i ženskog roda imenica, dati su u tabeli ispod, koja je preuzeta iz **Vodiča za upotrebu rodno osetljivog jezika**.⁹ U samom vodiču se može naći šira lista imenica u ženskom i muškom rodu za zanimanja, zvanja, položaje i slično, kao i objašnjenja koja mogu biti od koristi sindikalnim organizacijama za dosledno korišćenje rodno osetljivog jezika.

Forma ženskog roda	Forma muškog roda
Advokatica	Advokat
Aktivistkinja	Aktivist
Bankarka	Bankar
Biohemičarka	Biohemičar
Čistačica	Čistač

9 Više informacija: Savić S., Stevanović M. (2020), Vodič za upotrebu rodno osetljivog jezika u javnoj upravi u Srbiji, Misija OEBS-a u Srbiji, Beograd, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/454309.pdf>

Forma ženskog roda	Forma muškog roda
Članica	Član
Daktilografkinja	Daktilograf
Dermatološkinja	Dermatolog
Direktorka	Direktor
Državna sekretarka	Državni sekretar
Ekonomistkinja	Ekonomista
Funkcionerka	Funkcioner
Garderoberka	Garderober
Guvernerka	Guverner
Hemičarka	Hemičar
Izvršiteljka	Izvršitelj
Javna tužiteljka	Javni tužilac
Kapitenka	Kapiten
Kneginja	Knez
Knjigovotkinja	Knjigovođa
Komandirka	Komandir
Laborantkinja	Laborant
Mentorka	Mentor
Ministarka	Ministar
Notarka	Notar
Nutricionistkinja	Nutricionista
Oficirka	Oficir
Ombudsmanka	Ombudsman
Pilotkinja	Pilot
Poslanica	Poslanik
Predsednica	Predsednik
Referentkinja	Referent
Samostalna stručna savetnica	Samostalni stručni savetnik
Šefica	Šef
Tenkistkinja	Tenkista

Forma ženskog roda	Forma muškog roda
Upravnica	Upravnik
Vršiteljka dužnosti	Vršitelj dužnosti
Zamenica	Zamenik
Železničarka	Železničar

Za sindikate koji deluju **u organima javne vlasti**, u okviru posebnih mera za praćenje, planiranje, sprovođenje i objavljivanje rezultata politika jednakih mogućnosti, propisano je da kontinuirano prate ostvarivanje rodne ravnopravnosti u oblasti društvenog života za koju su nadležni, primenu međunarodnih standarda i Ustavom garantovanih prava u toj oblasti, da **upotrebljavaju rodno osetljiv jezik u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja**, kao i da u okvirima svojih nadležnosti, vode politiku jednakih mogućnosti za žene i muškarce i planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate posebnih mera (čl. 25. ZRR).

Sindikati koji deluju **u oblasti obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja** dužni su da prate da li su organi javne vlasti i poslodavci preduzeli mere koje obuhvataju **korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno, jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodnom, u udžbenicima i nastavnom materijalu, kao i u svedočanstvima, diplomama, klasifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama, kao i u drugim oblicima obrazovno-vaspitnog rada** (čl. 37. st. 4. tač. 3. ZRR). Primena ove odredbe počinje tri godine nakon donošenja zakona (24. maja 2024. godine).

Sindikati koji deluju kod poslodavaca i organa javne vlasti **u oblasti rodne ravnopravnosti i u oblasti javnog informisanja** dužni su da prate **da li sredstva javnog informisanja prilikom izveštavanja koriste rodno osetljiv jezik i da li razvijanjem svesti o značaju rodne ravnopravnosti doprinose suzbijanju rodnih stereotipa, društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i prakse zasnovane na rodnim stereotipima, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda i drugih ličnih svojstava, kao i rodno zasnovanog nasilja, nasilja u porodici i nasilja prema ženama** (čl. 44. st. 3. ZRR), a primena ove odredbe počinje tri godine nakon donošenja zakona (24. maja 2024. godine).

Praćenje uspostavljanja organa/tela u sindikatima koja okupljaju žene i budžetiranje njihovog rada

Načini ostvarivanja rodne ravnopravnosti u sindikalnim organizacijama su mnogobrojni. Pravo na učlanjenje u sindikalnu organizaciju i aktivno učešće u radu sindikalne organizacije i radu njenih organa, uključujući i pogodnosti koje obezbeđuju, ostvaruju **se bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno, roda**, u skladu sa aktima sindikalne organizacije.

Nisam nezadovoljna aktivnošću žena, ali smatram da bi moglo da bude malo bolje. Teško je ženi da dođe na bilo kakvu poziciju, zato što je pretežno muški kolektiv. Kod nas su pre 7-8 godina sprovedeni izbori za sekciju žena i ja sam tada izabrana za moj grad. Tada ste sa te pozicije mogli da raširite saradnju sa mnogima. Po isteku mandata je naredna predsednica izabrana, ali mi nije poznato da li je nekada napravila neki sastanak ili skup. To ne funkcioniše koliko znam, osim u Vojvodini.¹⁰

Obaveza uravnotežene zastupljenosti polova podrazumeva prisustvo najmanje 40% predstavnika/ca manje zastupljenog pola. Za sindikate to znači obavezu uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u:

- Organima sindikata i u različitim sekcijama i radnim telima koja se formiraju u okviru organizacione strukture sindikata (odbori, komisije, politički saveti, sekcije, timovi, delegacije i sl);

10 Vilić, V., Beker, K. (2021) str. 63

- Odlučivanju o članovima/cama sindikata u odborima za pregovore u okviru socijalnog dijaloga u kojima je sindikalna organizacija ravnopravni socijalni partner (čl. 35. st. 1. ZRR).

Obaveza je sindikata da ustanovljavaju pokazatelje i mehanizme za praćenje napretka u dostizanju uravnotežene zastupljenosti polova (najmanje 40% predstavnika/ca manje zastupljenog pola). Važni instrumenti za ostvarivanje ove obaveze su: rodno senzitivna statistika (čl. 66. st. 5. ZRR), instrument od suštinskog značaja za praćenje unapređivanja rodne ravnopravnosti, čija upotreba omogućava prikupljanje podataka razvrstanih po polu i starosnom dobu (broj žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i drugim telima kao i na rukovodećim pozicijama u sindikatu); organizovanje kontinuiranog prikupljanja i praćenja ovih podataka, kao i određivanje lica ili tela zaduženog za prikupljanje i obradu podataka.

Prvi korak u ispunjavanju bilo koje obaveze koja se odnosi na rodnu ravnopravnost jeste prikupljanje podataka o broju žena i muškaraca u sindikatu. Te informacije treba da budu dostupne i ažurirane. Ukoliko iz bilo kog razloga sindikat ne želi da javno objavi koliko ima žena i muškaraca koji su učlanjeni u sindikat (broj), dovoljno je da javno objavi odnos (procenat). Ovaj podatak je značajan za sindikat i zbog eventualnih posebnih mera za privlačenje zaposlenih pripadnika/ca manje zastupljenog pola u sindikat.

Drugi korak je analiza zastupljenosti žena i muškaraca u svim upravljačkim strukturama sindikata, kao i u različitim sekcijama i radnim telima koja se formiraju u okviru organizacione strukture sindikata (odbori, komisije, politički saveti, sekcije, timovi, delegacije i sl).

U zavisnosti od ovih podataka, na nivou sindikata se **preduzimaju posebne mere**, ukoliko se pokaže osetna neuravnoteženost zastupljenosti žena ili muškaraca.

Neophodno je **odrediti osobu ili telo koje je zaduženo za prikupljanje i obradu podataka**, koji će kontinuirano (u određenim vremenskim intervalima) prikupljati i analizirati podatke o članstvu i zastupljenosti žena i muškaraca u organima odlučivanja i drugim strukturama unutar sindikata. Zadatak ove osobe ili tela treba da bude i

izveštavanje upravljačkim strukturama sindikata o rezultatima analize podataka – da li su potrebne posebne mere, odnosno, da li uvedene mere daju rezultate ili ih je potrebno menjati.

Pravo i mogućnost sindikata je da se unutar sindikalne organizacije formiraju tela koja okupljaju žene predstavlja poseban oblik povezivanja i delovanja žena u sindikatima (forumi žena, odbori žena, sekcije žena, unija žena i sl). Osnivanje, učlanjenje i aktivnosti ovih organa ne smatra diskriminacijom, a zakonom se podstiču organizacije da za njihov rad odvoje primerena i nužna sredstva (čl. 48. st. 4. ZRR).

Mi nemamo izdvojenu sekciju žena, ali smo ili glavna poverenica ili ja te koje uglavnom okupljaju članove za sve aktivnosti. Ništa se ne podrazumeva, za sve moramo da se borimo.¹¹

Na sindikatima je da odluče da li će **osnovati posebna tela koja okupljaju žene** unutar sindikata. To je jedna mogućnost za osiguravanje boljeg položaja žena unutar sindikata i za prepoznavanje i analiziranje problema koji više pogađaju zaposlene žene, što može da bude indikator za potencijalno kreiranje i uvođenje posebnih mera. S druge strane, moguće je i **potpuno uroditi rad sindikata**, na način da se principi rodne ravnopravnosti svuda uzimaju u obzir i da im se svuda posvećuje pažnja (u radu, odlučivanju, učešću u organima/telima i dr), u kom slučaju nije neophodno uspostavljanje posebnih tela koja okupljaju žene.

Treba imati u vidu da bez obzira za koji model se sindikat opredeli, neophodno je da se na nivou sindikalnog budžeta odvajaju sredstva za pitanja koja se tiču žena i unapređenja rodne ravnopravnosti, bez obzira da li su finansijska sredstva u budžetu namenjena sekcijama žena ili aktivnostima na nivou celog sindikata (rodno odgovorno budžetiranje).¹²

¹¹ Vilić, V., Beker, K. (2021) str.63

¹² U okviru uvodnih odredaba (čl. 6. ZRR) definisano je rodno odgovorno budžetiranje, kao obavezu organa javne vlasti da vrše rodnu analizu budžeta i da prihode i rashode planiraju s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem i princip rodne ravnopravnosti u budžetskom postupku.

Usvajanje plana koji sadrži posebne mere za rodnu ravnopravnost

Sindikalne organizacije dužne su da **na svake četiri godine donose plan delovanja** koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa.

Obaveza je sindikata da **usvaja plan koji sadrži posebne mere** (čl. 48. st. 2. ZRR) koje se preduzimaju u cilju:

- Unapređivanja rodne ravnopravnosti;
- Postizanja uravnotežene zastupljenosti polova, što znači najmanje osiguravanje učešća 40% predstavnika/ca manje zastupljenog pola u organima sindikata, kao i u različitim telima koja se formiraju u okviru organizacione strukture sindikata (odbori, komisije, saveti, sekcije, timovi, delegacije i sl);
- Posebne mere se sprovode u okviru godišnjih planova ili programa rada koji obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti u sindikatu.

Treba imati u vidu da je za usvajanje ovog plana neophodno sprovođenje prethodne rodne analize rada sindikata, kao i obezbeđivanje podataka razvrstanih po polu. Ukoliko sindikati to nisu uradili prilikom usvajanja prvog plana, moguće je i kasnije sprovesti rodnu analizu određenih pitanja, pa izmeniti, odnosno, dopuniti plan novim posebnim merama, kreiranim na osnovu rezultata sprovedene rodne analize. Rok za usvajanje prvog plana delovanja sa posebnim merama bio je 1. januar 2022. godine (čl. 74. st. 3. ZRR).

Obaveza sindikata je da javno objavljuju plan posebnih mera za unapređenje rodne ravnopravnosti (čl. 48. st. 3. ZRR). Ukoliko je ovaj plan deo redovnog godišnjeg plana sindikata, posebno se objavljuje deo plana koji se odnosi na rodnu ravnopravnost.

Plan delovanja sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti sindikati moraju redovno da **objavljuju na svojoj internet stranici** u roku od pet dana od dana usvajanja plana delovanja.

Dobra praksa bi mogla da bude kreiranje posebnog dela na internet stranici sindikata koji je posvećen rodnoj ravnopravnosti i unapređenju položaja zaposlenih žena. U ovom delu bi mogli da se objavljuju planovi posebnih mera za unapređivanje rodne ravnopravnosti, izveštavanje o realizaciji posebnih mera, ali i sve druge aktivnosti koje sindikat preduzima u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti, pravima žena i slično.

Evidentiranje podataka i izveštavanje

Evidentiranje podataka sa ciljem praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti (čl. 65. ZZR) znači da organi javne vlasti i poslodavci, kao i tela za rodnu ravnopravnost,¹³ imaju obavezu da evidentiraju podatke razvrstane po polu.

Organi javne vlasti i poslodavci dužni su da evidentiraju podatke o:

- broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnom dobu zaposlenih i radno angažovanih lica;
- kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
- broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu;
- platama i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje;
- broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnom dobu, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih

13 Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u jedinici teritorijalne autonomije, kao i u jedinici lokalne samouprave, pored navedenih podataka evidentiraju i podatke o: usvojenim razvojnim planovima i drugim aktima u oblastima iz nadležnosti jedinice teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave koji sadrže rodnu perspektivu i sažeti opis iste; merama i aktivnostima koje je to telo iniciralo a koje su u funkciji ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti; efektima rada organa javne vlasti na ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti; realizaciji pokrajinskog i lokalnog budžeta iz rodne perspektive; ostvarenom stepenu i kvalitetu saradnje sa drugim radnim telima na pokrajinskom i lokalnom nivou; rodno osetljivim podacima iz nadležnosti organa jedinice teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave; aktivnostima organa koji se u jedinici teritorijalne autonomije i jedinici lokalne samouprave bave sprečavanjem i suzbijanjem rodno zasnovanog nasilja; neplaćenom kućnom radu koje su organi javne vlasti dužni da na godišnjem nivou objavljuju kao administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu u cilju utvrđivanja njegove ukupne vrednosti i njegovog učešća u bruto društvenom nacionalnom dohotku.

- i radno angažovanih lica po polu i starosnom dobu koja su dobijala otkaz, odnosno, koja su otpuštena, kao i razlozima za to;
- razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno, raspoređivani u većem broju pripadnici/ce određenog pola;
 - razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno, imenovani u većem broju pripadnici/ce određenog pola;
 - broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno, za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
 - broju primljenih prijavi zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnom dobu, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno, roda;
 - načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama;
 - broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno, roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog/e i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama;
 - broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou;
 - broju i procentu zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnom dobu;
 - broju i procentu tražilaca i korisnika besplatne pravne pomoći razvrstanih po polu;
 - broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno, rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja;

- broju i procentu lica koja su izvršila nasilje u porodici razvrstanih prema polu i međusobnom odnosu izvršioca nasilja i žrtve nasilja;
- broju i procentu presuda za nasilje prema ženama i nasilje u porodici, razvrstanih po polu žrtve nasilja i po polu izvršioca nasilja.

Sindikati koji deluju kod organa javne vlasti i poslodavaca imaju pravo da učestvuju u procesu evidentiranja podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti.

Ukoliko se aktivno uključe u proces evidentiranja podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, sindikati će biti u mogućnosti da uoče gde su izražene rodne neravnopravnosti i da ta pitanja postave visoko na agendu sindikata, čime će takođe doprineti boljem ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti.

U pogledu **izveštavanja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti** (čl. 66. st. 5. ZRR), sindikalne organizacije dužne su da pripremaju i dostavljaju **izveštaje o rodno senzitivnoj statistici**, koji sadrže podatke o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima, ministarstvu nadležnom za rodnu ravnopravnost **nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja**, kao i na zahtev ministarstva.

Ovaj izveštaj mora da sadrži podatke o:

- vrsti organa i tela;
- propisanom ukupnom broju članova organa i tela;
- procentualnom odnosu muškaraca i žena, članova/ica organa i tela.

Treba imati u vidu da je ZRR propisano da su ovi podaci sastavni deo službene statistike i dostupni su javnosti, u skladu sa zakonom.

Obaveza izveštavanja o realizaciji plana za unapređenje rodne ravnopravnosti na godišnjem nivou podrazumeva da sindikati **svake godine** dostavljaju izveštaj o

realizaciji plana za unapređenje rodne ravnopravnosti, odnosno, dela koji se odnosi na rodnu ravnopravnost iz redovnog godišnjeg izveštaja sindikata.

Sankcije za nepoštovanje obaveza iz zakona o rodnoj ravnopravnosti

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (čl. 70), za nepoštovanje odredaba zakona, propisana je **prekršajna odgovornost sindikalne organizacije, kao pravnog lica i prekršajna odgovornost odgovornog lica u sindikatu**. Za ovu vrstu nepoštovanja odredaba ZRR propisane su **novčane kazne**.

Sve odredbe koje se tiču prekršajne odgovornosti sindikalnih organizacija primenjuju se od 1. juna 2021. godine. U tabeli ispod predstavljeni su propisani prekršaji, kao i kazne za sindikalnu organizaciju, kao pravno lice i kazne za odgovorno lice u sindikalnoj organizaciji.

Prekršaj¹⁴	Kazna za sindikalnu organizaciju kao pravno lice	Kazna za odgovorno lice
Nedonošenje plana delovanja svake četiri godine koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učesća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa, uz obavezu objavljivanja na internet stranici u roku od pet dana od dana donošenja.	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara

¹⁴ Prekršaj je protivpravno delo koje je zakonom ili drugim propisom nadležnog organa određeno kao prekršaj i za koje je propisana prekršajna sankcija. Zakon o prekršajima („Sl. glasnik RS“, broj 65/2013, 13/2016, 98/2016-OUS, 91/2019-dr.zakon i 91/2019)

Prekršaj¹⁴	Kazna za sindikalnu organizaciju kao pravno lice	Kazna za odgovorno lice
Nepripremanje i nedostavljanje izveštaja nadležnom ministarstvu sa podacima o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima, nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja, kao i na zahtev ministarstva.	Novčana kazna u iznosu od 50.000 do 2.000.000 dinara	Novčana kazna u iznosu od 5.000 do 150.000 dinara

Primeri dobre prakse

Najveći broj primera dobrih praksi odnosi se na **upravljanje raznolikošću pri zapošljavanju**. U pitanju je primena sistema pravila za realizaciju jednakih mogućnosti, sprečavanje diskriminacije, razvoj socijalne pravde, ravnopravnosti i društvene odgovornosti u preduzećima, organizacijama i institucijama. Upravljanje raznolikošću je organizacioni proces kojim se promoviše raznolikost/raznovrsnost i inkluzija na radnom mestu. Proces se odnosi na zapošljavanje, napredovanje na radnom mestu, stručna usavršavanja i sve druge aspekte odnosa između poslodavca i zaposlenih. Glavni nosioci politike raznolikosti prilikom zapošljavanja su poslodavci, agencije za zapošljavanje, sindikati, organi javne vlasti, nevladine organizacije i drugi, koji se na ovaj način, kroz realizaciju programa i mera posebno usmerenih na obezbeđivanje raznovrsnosti/raznolikosti, uspešno bore protiv diskriminacije, uključujući i višestruku diskriminaciju i socijalne isključenosti.

Najčešće pominjani primeri dobre prakse delovanja sindikata u ostvarivanju, odnosno, unapređivanju rodne ravnopravnosti odnose se na:

- postizanje promena u vezi sa fleksibilnim ugovorima o radu, borbu za ekonomske podsticaje radnicima/cama;
- priznavanje šireg prava na zaštitu roditeljstva, uključujući priznavanje prava na plaćeno odsustvo očevima radi nege deteta, duže plaćeno odsustvo sa posla radi posebne nege deteta, kao i pravo na plaćeno odsustvo radi nege bolesnog člana porodice.¹⁵

Pitanja rodne ravnopravnosti su neodvojivi deo nastojanja za bolju ravnotežu između porodičnog i profesionalog života, a cilj mnogih aktivnosti koje su sada primeri dobre prakse bio je poboljšanje poštovanja principa rodne ravnopravnosti,

15 Helfferich, B. & Franklin, P., Syndicat European Trade Union Rebalance: Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance, dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/337112143_Rebalance_Trade_unions%27_strategies_and_good_practices_to_promote_work-life_balance, pretraženo 18.10.2020.

poput sačinjavanja planova rodne ravnopravnosti u Španiji ili sveobuhvatnog nadzora nad mehanizmima za poštovanje rodne ravnopravnosti u Portugalu.

Sekcije žena u sindikatima su prepoznate kao veoma bitna tela preko kojih treba da se zastupa i zagovara obezbeđivanje pravednijeg i ravnomernijeg balansa između porodičnog i profesionalnog života, kao i promovisanje sveukupne zaštite prava žena na radnom mestu.¹⁶

U daljem tekstu prikazano je nekoliko primera uspešne implementacije principa rodne ravnopravnosti u proces rada u regionu i u Srbiji.

Sindikati su značajan nosilac upravljanja raznolikošću pri zapošljavanju u **Sloveniji**. Savez slobodnih sindikata Slovenije¹⁷ u Planu ZSSS za ravnopravnost 2007-2011 prvi put je taksativno nabrojao brojna lična svojstva koja mogu da budu osnov diskriminacije na radnom mestu. Savez slobodnih sindikata Slovenije je svoju politiku jednakih mogućnosti definisao na sledeći način:

Sindikati koji se povezuju u ZSSS, radnicama i radnicima saopštavamo da smo radnička organizacija koja će sprovesti načela jednakih mogućnosti za sve kategorije zaposlenih, kako na tržištu rada, tako i u sopstvenoj sindikalnoj organizaciji. Diskriminacija je izvor socijalne, materijalne i pravne nejednakosti. Protivimo se neposrednoj i posrednoj diskriminaciji s obzirom na nacionalnost, rasu ili etničko poreklo, pol, roditeljstvo, odnosno, porodične obaveze, invaliditet, veru ili uverenje, starosno doba, seksualnu orijentaciju i drugo lično svojstvo koje pojedincu predstavlja prepreku prilikom ostvarivanja osnovnih sloboda. Delovaćemo tako da svakoj radnici ili radniku bude obezbeđen pristup obrazovanju, zanimanju, zaposlenju i profesionalnom napredovanju i pravo na socijalnu zaštitu. Posebnu brigu posvetićemo najosetljivijim kategorijama radnika. Stvaraćemo i uslove da struktura organa sindikata na svim nivoima odražava strukturu članstva.

16 ETUC - Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps (2007), https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf, pretraženo 29.09.2020.

17 Videti: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, dostupno na <http://www.zsss.si>

Pored toga, treba pomenuti i Partnerstvo za ravnopravnost, program koji se odvijao u periodu 2005-2007. godina u okviru evropske inicijative otklanjanja diskriminacije u oblasti zapošljavanja (Equal). Nosioци i razvojni partneri programa su bili Društvo Škuc (Škuc-LL), Savez slobodnih sindikata Slovenije i Udruženje poslodavaca Slovenije. Tokom 2006. godine, objavljene su dve publikacije u formi priručnika: *Mere protiv diskriminacije pri zapošljavanju za poslodavce* i *Mere protiv diskriminacije pri zapošljavanju za sindikate*.¹⁸ Priručnici pružaju informacije o najčešćim vrstama diskriminacije, daju predloge mera za sindikalne predstavnice i poslodavce sa ciljem sprečavanja diskriminacije, kao i uporedne primere dobrih praksi i konkretnih predloga za ograničavanje homofobije u zapošljavanju u Sloveniji. Na neophodnost ovakvih aktivnosti sindikata ukazuje i istraživanje o seksualnom i drugom uznemiravanju i maltretiranju na radnom mestu u Sloveniji (2009), koje je pokazalo da je samo oko 35% anketiranih poslodavaca usvojilo akt protiv seksualnog i drugog uznemiravanja i maltretiranja na radnom mestu.¹⁹

Sindikati širom sveta imaju važnu ulogu u unapređenju položaja zaposlenih žena i ostvarivanju rodne ravnopravnosti. Uz saglasnost autorki, predstavljamo nekoliko primera dobrih praksi koji su već objavljeni u istraživanju iz 2021. godine.²⁰

Tri sindikata u Italiji (CGIL-CISL-UIL) su se udružila i u oktobru 2019. godine potpisala prvi sporazum o sprečavanju nasilja na radnom mestu, koji je posebno važan za žene jer su one najčešće meta zlostavljača na poslu.²¹ Osnova sporazuma je Evropski okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na radnom mestu,²² koji su Evropski socijalni partneri usvojili 2007. godine. Predstavnici sindikata Međunarodne organizacije rada UN su u junu 2019. godine postigli dogovor sa vladama i poslodavcima širom

18 Greif, T. (2006) *Mere protiv diskriminacije pri zapošljavanju za sindikate*. Škuc-LL: Ljubljana, Greif, T. (2006) *Mere protiv diskriminacije pri zapošljavanju za poslodavce*. Škuc-LL: Ljubljana.

19 Velikonja, N. (2015) *Dobre prakse upravljanja raznolikošću pri zapošljavanju – Evropska Unija, Srbija i područje Zapadnog Balkana*, Studenski kulturni centar, ŠKUC, dostupno na <http://labris.org.rs/sites/default/files/Dobre%20prakse%20upravljana.pdf>

20 Vilić, V., Beker, K. (2021) *Položaj žena u sindikatima u Srbiji*, Pančevo: Udruženje građanki FemPlatz

21 Ovaj sporazum je bio direktno usmeren protiv seksualnog zlostavljanja žena na radnom mestu od menadžmenta vodovodnog preduzeća iz Sijama, koji ima svoju poslovnicu u Sirakuzi na Siciliji. Videti: Italy/Sicily: Agreement against Harassment and Violence in the Workplace, objavljeno 22.10.2019., <https://news.industriall-europe.eu/Article/375> i Marcloriol, LilianaDassisti, IgnazioGrattagliano, Harassment at work in France and Italy first hypothesis for an international comparison, *Aggression and Violent Behavior*, Volume 53, July–August 2020, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101427>

22 European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZZFETek/view>

sveta o potrebi da se usvoji Konvencija o eliminaciji nasilja i zlostavljanja na radnom mestu, kojom se prvi put ustanovilo pravo svih zaposlenih da rade u okruženju bez nasilja i zlostavljanja.²³ Sindikati u svetu su i pre pojave kovida-19 dugo insistirali da zaštita od nasilja u porodici bude obuhvaćena Konvencijom Međunarodne organizacije rada o nasilju i zlostavljanju br. 190 (ILO C190),²⁴ a nakon proglašenja pandemije, sindikati su ponovo počeli da ukazuju na značaj ove konvencije, zbog velikog uticaja na bezbednost svih zaposlenih žena u Evropi, gde se sa početkom ograničenja kretanja nasilje u porodici utrostručilo.²⁵

Australijska unija sindikata je 2017. godine apelovala na vladu da uvede mogućnost plaćenog odsustva u trajanju od 10 dana zbog nasilja u porodici, kako bi žena imala mogućnost da se skloni iz situacije nasilja i pobjegne od nasilnika.²⁶ Sličnu inicijativu pokrenula je 2020. godine International Transport Workers' Federation (ITF) u Brazilu, sa obrazloženjem da je rodno zasnovano nasilje u Brazilu postalo prava epidemija na koju su sindikati ponudili bar neki odgovor.²⁷ Sindikati u Španiji su 2018. godine pokrenuli inicijativu ka Vladi Španije za borbu protiv trgovine ljudima i seksualne eksploatacije žena, navodeći da „prostitucija nije posao, već eksploatacija“²⁸ čime su se usprotivili legalizaciji prostitucije i pretvaranjem ljudskih tela, uglavnom ženskih, u robu na kojoj bi se legalno zarađivalo.

Sindikati radnika zaposlenih u zdravstvu u Norveškoj uspeali su krajem 2019. godine da se izbore da se u proseku za penziju računavaju sva primanja koje je zaposleni ostvario, uključujući prekovremene sate, kao i rad na određeno vreme.²⁹ Evropska konfederacija sindikata (ETUC) pokrenula je 2019. godine pitanje kažnjavanja po-

23 ILO Convention on Violence and Harassment: Five key questions, objavljeno 28.06.2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm

24 International Labour Organisation - Violence and Harassment Convention No. 190, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

25 Women and their unions are battling a double crisis: Covid-19 and domestic violence, objavljeno 20.04.2020., <https://www.uni-europa.org/2020/04/women-and-their-unions-are-battling-a-double-crisis-covid-19-and-domestic-violence/>

26 ACTU demands Turnbull back 10 days paid domestic violence leave, objavljeno 28.11.2017, <https://www.actu.org.au/actu-media/media-releases/2017/actu-demands-turnbull-back-10-days-paid-domestic-violence-leave>

27 Paid domestic violence leave and Women's Advocate program go international, objavljeno 13.02.2020, <https://www.unifor.org/en/whats-new/news/paid-domestic-violence-leave-and-womens-advocate-program-go-international>

28 Spanish unions call time on trafficking, <https://www.etuc.org/en/spanish-unions-call-time-trafficking>

29 Norway: pensions and pay victory for health workers <https://www.etuc.org/en/norway-pensions-and-pay-victory-health-workers>

slodavaca koji nejednako plaćaju muškarce i žene za isti posao.³⁰ Razlika u zaradi muškaraca i žena u Evropi varira, u proseku iznosi 16% u korist muškaraca, a ukoliko bi žene bile plaćene jednako, siromaštvo među zaposlenim ženama bi bilo prepolovljeno.³¹

Sindikati su bili aktivni i na poboljšanju radnih i socijalnih prava očeva. Zaposleni očevi u Italiji, Hrvatskoj i Slovačkoj su na putu da prvi put dobiju pravo na plaćeno odsustvo u vreme kada treba da im se rodi dete, u skladu sa Direktivom EU 2019/1152³² Evropskog saveta.³³ Sindikati u Češkoj, Holandiji, Portugalu i Rumuniji su se izborili da se broj dana koji očevi dobijaju za plaćeno odsustvo za negu deteta, vremenski udvostruči.³⁴ Prema navedenoj direktivi, očevi imaju pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 10 radnih dana za negu deteta, u iznosu od najmanje dve trećine od regularnog iznosa plate, čime bi bilo izjednačeno sa plaćanjem običnog bolovanja. Ipak, uspešnost svih ovih inicijativa zavisi od načina na koji će one biti implementirane u nacionalna zakonodavstva. Sličan predlog za plaćena odsustva za očeve dali su i sindikati u Irskoj, da svaki roditelj deteta mlađeg od godinu dana, bez obzira da li je u radnom odnosu ili samostalno ostvaruje prihode, ima pravo na plaćeno roditeljsko odsustvo najpre u trajanju od dve nedelje, a sada je delatnošću sindikata produženo na sedam nedelja.³⁵ Sindikati u Irskoj trenutno pregovaraju da svaki roditelj ima pravo na bar četiri meseca plaćenog roditeljskog odsustva za svako dete mlađe od osam godina.³⁶

U Srbiji se takođe odvijaju neke aktivnosti u vezi sa upravljanjem raznolikošću i promovisanjem rodne ravnopravnosti, posebno u segmentu radnog prava, koje aktivno uključuju sindikate i čine ga neizostavnim subjektom primene principa rodne ravnopravnosti. Koordi-

30 Fine companies who refuse gender pay transparency, unions tell Von der Leyen, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/fine-companies-who-refuse-gender-pay-transparency-unions-tell-von-der-leyen>

31 ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-gender-pay-transparency-directive>

32 Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskog Parlamenta i veća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji (engl. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

33 Parents in 7 countries to get new rights to paid leave, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/parents-7-countries-get-new-rights-paid-leave>

34 Ibid.

35 Additional rights for new parents in Ireland, <https://www.etuc.org/en/additional-rights-new-parents-ireland>

36 Ibid.

naciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije objavilo je treći Indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju, koja je bila prva država van Evropske unije koja je primenila ovu metodologiju i time postala primer dobre prakse za sve zemlje u regionu. Na konferenciji na kojoj je promovisan indeks rodne ravnopravnosti, postavilo se i pitanje uloge sindikata u obezbeđivanju socijalnog dijaloga u vezi sa unapređenjem rodne ravnopravnosti u industriji.³⁷

Izvršni odbor Granskog sindikata zdravstva i socijalne zaštite „Nezavisnost“ usvojio je Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period 12.09.2021. do 12.09.2026. godine i Plan delovanja GS ZSZ NEZAVISNOST sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine.³⁸ U izveštaju je navedeno da polna struktura u ovom sindikatu u organima upravljanja nije u potpunosti u skladu sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, jer su u nekim organima žene zastupljene samo sa 10%, dok je na nekim mestima u potpunosti ispoštovana obaveza ravnomerne zastupljenosti od 40%.

Organ GS ZSZ NEZAVISNOST	Ukupan broj članova	Broj žena	Broj muškaraca
Kongres	120	45	75
Glavni odbor	31	7	24
Izvršni odbor	10	1	9
Nadzorni odbor	6	2	4

Izvršni odbor Granskog sindikata javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti „Nezavisnost“ usvojio je Plan delovanja GS JSKD NEZAVISNOST sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine.³⁹ Iz dela plana koji se odnosi na polnu strukturu u ovom sindikatu u organima upravljanja može da se zaključi da nije u potpunosti u skladu sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, jer su u nekim organima

37 Rodna ravnopravnost i Četvrta industrijska revolucija: uticaj digitalizacije u sferi rada na žene i muškarce, objavljeno 04.03.2022, dostupno na <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr-Latn/node/741>

38 Rodna ravnopravnost – Izveštaj i plan delovanja i mera za unapređenje rodne ravnopravnosti, objavljeno 30.12.2021, dostupno na: gszsz-nezavisnost.org/novosti/rodna-ravnopravnost-izvestaj-i-plan-delovanja-i-mera-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti/

39 Plan delovanja GS JSKD NEZAVISNOST sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine, objavljeno 27.12.2021.godine, dostupno na <https://nezavisnost.org/plan-delovanja-gs-jskd-nezavisnost-sa-posebnim-merama-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti-za-period-01-01-2022-do-31-12-2025-godine/>

žene zastupljenije znatno manje od 40%, a na nivou svih izabranih lica u svim organima ovog sindikata žene su zastupljene sa manje od 20%.

Organ GS JKSD NEZAVISNOST	Ukupan broj članova	Broj žena	Broj muškaraca
Ukupan broj izabranih lica	32	5	27
Kongres	Nema podataka		
Glavni odbor	29	4	25
Izvršni odbor	10	3	7
Nadzorni odbor	3	1	2

Izvršni odbor Granskog sindikata zdravstva i socijalne zaštite „Nezavisnost“ doneo je Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period 12.09.2021. do 12.09.2026. godine i usvojio je Plan delovanja GS ZSZ Nezavisnost sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine.⁴⁰ Iz dela plana koji se odnosi na polnu strukturu u ovom sindikatu u organima upravljanja može da se zaključiti da nije u potpunosti u skladu sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, jer su u nekim organima žene zastupljenije znatno manje od 40%, dok je na nekima u potpunosti ispoštovana zastupljenost od 40%.

Organ GS ZSZ NEZAVISNOST	Ukupan broj članova	Broj žena	Broj muškaraca
Ukupan broj izabranih lica	170	52	118
Kongres	120	45	75
Glavni odbor	31	7	24
Izvršni odbor	10	1	9
Nadzorni odbor	6	2	4

⁴⁰ Rodna ravnopravnost – Izveštaj i plan delovanja i mera za unapređenje rodne ravnopravnosti, objavljeno 30.12.2021.godine, dostupno na gszsz-nezavisnost.org/novosti/rodna-ravnopravnost-izvestaj-i-plan-delovanja-i-mera-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti/

Izvršni odbor Sindikata profesionalnih fudbalera „Nezavisnost“ doneo je Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period 2022-2027. godine⁴¹ i usvojio Plan delovanja Sindikata profesionalnih fudbalera “Nezavisnost” sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine.⁴² Iz dela plana koji se odnosi na polnu strukturu u ovom sindikatu u organima upravljanja može da se zaključiti da nije u skladu sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, jer žene uopšte nisu zastupljene u struktura upravljanja.

Organ sindikata profesionalnih fudbalera „Nezavisnost“

	Ukupan broj članova	Broj žena	Broj muškaraca
Skupština	10	0	10
Izvršni odbor	7	0	7
Nadzorni odbor	3	0	3

Veoma je pozitivno što je ovaj sindikat usvojio plan delovanja i što je iskazana polna struktura upravljačkih organa, koja je delimično i očekivana ako se uzme u obzir sektor u kome je ovaj sindikat. To je ujedno i znak sindikatu da je neophodno preduzimanje posebnih mera za unapređenje rodne ravnopravnosti. Treba ukazati da su u Planu delovanja navedene pojedine mere, kao što je npr. smanjenje platnog jaza između žena i muškaraca u organima upravljanja na svim nivoima sindikalnog organizovanja i delovanja, za koje je evodentno da se ne mogu ostvariti dokle god se prethodno ne poveća broj žena u organima upravljanja.

Aplikacija „Moja radnička prava Nezavisnost“⁴³

Sindikat UGS Nezavisnost pozvao je svoje članove/ice i druge zainteresovane da preko ove aplikacije anonimno prijave kršenja svojih radničkih prava.⁴⁴

41 Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period 2022-2027. godine, dostupno na <http://media.sindikاتفudbalera.com/2022/04/Izvestaj-rodna-ravnopravnost-SPFN-1.pdf>

42 Plan delovanja Sindikata profesionalnih fudbalera “Nezavisnost” sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine, dostupno na <http://media.sindikاتفudbalera.com/2021/12/Plan-delovanja-SPFN.pdf>

43 Aplikaciju je moguće učitati sa sajta Google play store na: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.moveo.ugs_mobile&pli=1 i Apple store na: <https://apps.apple.com/in/app/radni%C4%8Dka-prava-nezavisnost/id1614648001> ili veb sajta sindikata Nezavisnost.

44 Sindikat Nezavisnost, videti: <https://nezavisnost.org/aplikacija-moja-radnicka-prava-nezavisnost/>

Aplikacija je zamišljena tako da bude prva mobilna aplikacija ovakve vrste u Srbiji koja omogućava anonimno prijavljivanje slučajeva kršenja radničkih prava, uz mogućnost slanja fotografija, audio snimaka i sličnih dokaza mogućih slučajeva kršenja prava zaposlenih.

Cilj prikupljanja prijave zaposlenih je da se ustanovi obim kršenja prava zaposlenih u Srbiji, ustanove poslodavci kod kojih se prava najviše krše, kao i da stručne službe UGS Nezavisnost pruže pomoć zaposlenima u zaštiti prava.

Kroz samu aplikaciju, pored prijave kršenja prava, članovi/ce sindikata i ostali zainteresovani mogu da se informišu o svim značajnim aspektima prava zaposlenih, zakonskim propisima, aktivnostima sindikata, kao i da se informišu o samom sindikatu i značaju sindikalnog organizovanja.

U organizaciji **Sekcije žena Saveza samostalnih sindikata Vojvodine (SSSV)**, u junu 2022. godine održana je konferencija *Rodna ravnopravnost – položaj žena: stanje i perspektive*, organizatori su bili SSSV i Sindikat LO iz Švedske. Konferencija je bila usmerena na edukaciju i promociju principa rodne ravnopravnosti aktivistkinjama u sindikatima na teritorijalnom i granskom nivou organizovanja i sagledavanju aktuelnog stanja rodne ravnopravnosti kako bi se predvidele perspektive deklarativno postavljenih ciljeva u ovoj oblasti.⁴⁵ Ovaj sindikat je i u novembru 2021. godine održao seminar posvećen rodnoj ravnopravnosti, radnim pravima žena, vidljivim posledicama klimatskih promena i uticaju pandemije kovida-19 na položaj žena, a istaknute su i najznačajnije odredbe i novine iz Zakona o rodnoj ravnopravnosti.⁴⁶

Unija sindikata prosvetnih radnika Vojvodine usvojila je u februaru 2022. godine Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti, koji je u saglasnosti sa Planom upravljanja rizicima od povrede priincipa rodne ravnopravnosti **Unije sindikata prosvetnih radnika Srbije** iz decembra 2021. godine. Ovaj dokument, nakon uvoda u kome su definisani pojmovi rodne ravnopravnosti, diskriminacije i vrste diskriminacije, daje prikaz

45 Sekcija žena Vojvodine: Radionica namenjena jačanju položaja žena, objavljeno 20.06.2022.godine, dostupno na <https://sindikats.rs/2022/06/20/sekcija-zena-vojvodineradionica-namenjena-jacanju-polozaja-zena/>

46 Sindikat i rodna radnopravnost, objavljeno 05.11.2021.godine, dostupno na: <https://www.ombudsmanapv.org/riv/index.php/vesti/ostale-vesti/2399-sindikats-i-rodna-ravnopravnost-2021.html>

najrelevantnijih odredbi Zakona o rodnoj ravnopravnosti i Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost od 2021-2030. godine.⁴⁷

Organ USPRS	Ukupan broj članova	Broj žena	Broj muškaraca
Ukupan broj članova	31	11	20
Predsedništvo	5	2	3
Odbor za statutarna pitanja	3	2	1
Nadzorni odbor	3	2	1

Unija sindikata prosvetnih radnika Vojvodine u svom planu ukazuje na nedostatak statistike razvrstane po polu, na nepostojanje interne dokumentacije iz oblasti rodne ravnopravnosti, na nedostatak principa i mera kojima se manje zastupljenom polu obezbeđuje aktivno učešće u sastavu i radu organa upravljanja, kao i na nedostatak izdvajanja posebnih sredstava za unapređenje rodne ravnopravnosti. Pored opštih mera, koje su zakonom propisane kao mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola/roda i nalažu odgovarajući postupci radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti, kao posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti prepoznate su mere koje se određuju u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova i podsticajne mere, kao što su aktiviranje većeg broja žena u sindikate i u organe sindikata kroz predlaganje većeg broja žena u postupcima izbora i stvaranja ženskih strukovnih asocijacija; implementacija rodno osetljivog jezika u internim dokumentima; pohađanje obuka, seminara i konferencija za lica koja se nalaze u organima upravljanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću; uspostavljanje saradnje sa državnim organima i organizacijama civilnog društva.

Plan delovanja sa posebnim merama sindikata EMS za unapređenje rodne ravnopravnosti donet je 21.12.2021. godine.⁴⁸ Sindikat EMS ima ukupno 1292 člana Sindikata, od čega je 229 žena i 1063 muškarca. U ovom dokumentu je naglašeno da je sam sastav sindikata EMS uslovljen osnovnom delatnosti društva – prenos električne energije i upravljanje prenosnim sistemom, pa su zaposleni uglavnom muškarci. U ovom planu delovanja SEMS planirane su

⁴⁷ Unija sindikata prosvetnih radnika Srbije, <http://unijasprs.org.rs/tumacenja/>

⁴⁸ Sindikat EMS, <https://sindikatem.org.rs/plan-delovanja-sa-posebnim-merama-sindikata-ems-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti/>

sledeće sindikalne aktivnosti: obučavanje zaposlenih u cilju podizanja svesti u pogledu rodne ravnopravnosti; vođenje računa o posebnoj zaštiti žena, u smislu njihove bezbednosti i zdravlja na radu, ali i drugih pogodnosti; ohrabrivanje muškaraca da ostvaruju prava propisana zakonima, koja uglavnom koriste samo žene (npr. nega deteta do 3 godine i dobijanje plaćenog odsustva); postepeno uravnoteženje odnosa između muških i ženskih članova sindikata, u smislu njihovog učešća u organima upravljanja i drugim radnim telima i slično.

Plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti doneo je 13.12.2021. godine i **Republički sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije - RS BOFOS**.⁴⁹

Organ RS BOFOS	Ukupan broj članova	Broj žena	Broj muškaraca
Ukupan broj članova u upravljačkim telima	21	6	15
Kongres	32	10	22
Republički odbor	16	4	12
Predsedništvo	6	2	4
Statutarni odbor	2	1	1
Nadzorni odbor	3	1	2

Pored definisanja pojma rodne ravnopravnosti, diskriminacije, politike jednakih mogućnosti, ovaj sindikat je u planu delovanja objasnio zabranu uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja prilikom obavljanja funkcije člana/ce u organu na osnovu pola/roda, kao i obavezu prijavljivanja svakog vida rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi. Takođe, propisana je dužnost sindikata da člana/icu organa po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na istu funkciju u organu sindikata. Kao vrste posebnih mera navode se: mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova; podsticajne mere,

49 RS BOFOS, dostupno na: [https://www.bofos.org.rs/dokumenti/akta%20sindikata/Plan%20delovanja%20sa%20posebnim%20merama%20za%20podsticanje%20i%20unapre%20enje%20rodne%20ravnopravnosti%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.bofos.org.rs/dokumenti/akta%20sindikata/Plan%20delovanja%20sa%20posebnim%20merama%20za%20podsticanje%20i%20unapre%20enje%20rodne%20ravnopravnosti%20(1)%20(1).pdf)

kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce i programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanja i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Preporuke za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti u sindikatu

Osnovna uloga sindikata u primeni principa rodne ravnopravnosti je da se izborni **da muškarci i žene podjednako imaju koristi od svih politika i praksi organizacije i da imaju jednake preduslove za ostvarivanje ljudskih prava**, a posebno:

- stvaranje jednakih mogućnosti za muškarce i žene pri zapošljavanju;
- jednaka zastupljenost žena u radnom okruženju u javnom i privatnom sektoru;
- razvoj inovativnih programa i dobre radne atmosfere;
- jednakost pri stručnom usavršavanju i napredovanju;
- pristupačnost radnih mesta;
- objektivna i pravična procena učinka zaposlenih;
- fleksibilnost radnog vremena;
- usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza i dr.

Integracija rodnih pitanja u aktivnosti i strukturu sindikalne organizacije može da bude **spoljna**, koja podstiče učešće i koristi ženama i muškarcima u poslovanju i

uslugama koje organizacija pruža i **unutrašnja**, koja promoviše liderstvo i ravnopravnost žena i muškaraca u upravljačkim strukturama same sindikalne organizacije.⁵⁰

Uloga sindikata u sprovođenju Zakona o rodnoj ravnopravnosti može biti dvojaka. Sindikati se javljaju kao subjekti na koje se direktno primenjuje Zakon o rodnoj ravnopravnosti, kroz realizaciju obaveza propisanih ovim zakonom. Od sindikata se očekuje da:

- promovišu rodnu ravnopravnost kako u svojoj organizaciji strukturi, tako i u svim aspektima zapošljavanja, uključujući organizaciju i uslove rada, u oblastima u kojima su osnovani i deluju;
- priznaju pravo na usklađivanje profesionalnog, društvenog i privatnog života, pravo na dostojanstvo i bezbednost na radnom mestu;
- kontrolišu preduzimanje svih mera za realizaciju rodne ravnopravnosti, što podrazumeva: reviziju i inicijative za izmenu relevantnih strategija i procedura vezanih za zapošljavanje i ravnopravnost u pogledu plata, nagrada, platnog sistema i honorara; ustanovljavanje mera kojima se obezbeđuje ravnopravnost u pogledu razvoja karijernih politika, podjednako učešće ženai muškaraca na višim upravljačkim nivoima, obezbeđenje mera kojima se rešava svako razdvajanje posla bazirano na polu, adekvatni i bezbedni uslovi za rad, podjednako učešće žena i muškaraca u svim savetodavnim i pregovaračkim telima i konsultacijama sa sindikatima;
- da se bore protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, da pružaju podršku žrtvama, učestvuju u sprovođenju mera protiv učinilaca i rade na podizanju svesti zaposlenih o ovom nedozvoljenom ponašanju;
- da se zalažu za usklađivanje profesionalnog, društvenog i privatnog života iniciranjem strategija koje omogućavaju, gde je to moguće, prilagođavanje radnog vremena i uvođenje fleksibilnog radnog vremena;
- da iniciraju politike i procedure kako bi osigurali nepostojanje rodni predrasuda i da preduzmu mere za uklanjanje diskriminacije;

50 Priručnik za trenere: Rodna ravnopravnost i ravnopravnost polova, Ekvilib institute – Republika Slovenija, dostupno na: http://www.ijp.rs>editorjoined_document

- da proveravaju da li su opisi poslova u sistematizaciji kod poslodavaca i organa javne vlasti diskriminišući prema određenoj kategoriji zaposlenih i da li je sistematizacija pisana rodno osetljivim jezikom i u skladu sa principima rodne ravnopravnosti i nediskriminacije.

Pored toga, sindikati se javljaju kao nosioci kontrole poslodavaca i organa javne vlasti za čije oblasti su osnovani, te u tom smislu sindikati mogu da nadziru i da se bore za sledeća prava svih zaposlenih:

- Da kontrolišu da li poslodavac i organi javne vlasti kod koga su osnovani **pravilno implementiraju princip rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, rada i radno okruženje**, kroz preduzimanje niza aktivnosti, donošenje i realizaciju akcionih planova i programa rada, nastojanje da se promoviše rodna ravnopravnost i eliminišu rodne nejednakosti u svakom segmentu rada, kao i zalaganje za održivi proces rodne integracije i povećanje obima kolektivne odgovornosti za rodnu ravnopravnost;
- Da kontrolišu da li poslodavci i organi javne vlasti **sprovođe rodne analize** u cilju identifikovanja nejednakosti između muškaraca i žena u procesu rada i zapošljavanja, da li preduzimaju odgovarajuće mere za obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve zaposlene uz sprovođenje rodno specifičnih aktivnosti.

Sindikati koji deluju kod poslodavaca i organa treba da se uključe i u sledeće postupke:

Za stvaranje jednakosti na radnom mestu: uključuje pažljivo sagledavanje različitih elemenata svakog radnog mesta, prilagođavanja radnih mesta i opisa poslova kako bi se zadovoljile potrebe različitih zaposlenih i kreirao personalizovan plan rada koji je prilagođen potrebama zaposlenih, kao i rad na jačanju jednakosti, uključujući inicijative kao što su objavljivanje izveštaja o razlikama u platama između muškaraca i žena ili šema obuke za žene na rukovodećim radnim mestima;

Prilikom sprovođenja postupka zapošljavanja kod poslodavaca i organa javne vlasti: podrazumeva pažljiv pregled opisa radnih mesta kako se ne bi dogodilo da se u samom opisu radnog mesta daje prednost grupi ljudi ili pojedincima, kao i provera postavljenih uslova u

opisima radnih mesta – da li su postavljeni uslovi zaista neophodni i da li su u opisima prisutni stereotipi;

Za stvaranje bezbednog radnog okruženja: uključuje dužnost sindikata da obezbedi da se svaki zaposleni oseća da je na bezbednom radnom mestu, na kome se njihov glas čuje i poštuje. Ako se zaposleni na bilo koji način oseća diskriminisano, treba da zna da postoji bezbedno mesto gde može da ode i da razgovara o problemima sa kojima se suočava, odnosno, ovo pretpostavlja dužnost sindikata da informiše sve zaposlene o osobi/telu u sindikatu zaduženom za rešavanje ovakvih pitanja, kao i informisanje da se neće suočiti sa osvetom zbog pritužbe ili izražavanja zabrinutosti, uz konstantno osnaživanje zaposlenih;

Organizovanje obuka za zaposlene: pronalaženje resursa i obrazovnog materijala koji obuhvata primere različitih vrsta diskriminacije – bilo da se radi o indirektnoj diskriminaciji, nesvesnim pristrasnostima ili korišćenju uvredljivog ili rodno nesenzitivnog jezika, a sve kako bi zaposleni postali svesni problema rodних neravnopravnosti i diskriminacije;

Organizovanje zajedničkih sastanaka sa poslodavcima, organima javne vlasti i zaposlenima: ovo znači da sindikati treba da omogućе zaposlenima da podele svoje priče i jedinstvena iskustva. Osim što na ovaj način zaposleni uče jedni od drugih, pomaže i da se zaposleni zbliže i da radni timovi budu povezaniji i jači, a samim tim i efikasniji u borbi za svoja prava i postizanje ravnopravnosti;

Vođenje razgovora sa zaposlenima: teme razgovora treba da se odnose na rodnu ravnopravnost i načine za ostvarivanje ovog principa u procesu rada. Važno je da zaposleni osećaju da mogu otvoreno da govore o bilo čemu što ih pogađa i da znaju da će im biti obezbeđena podrška. Ukoliko postoje mogućnosti, treba organizovati razgovore zaposlenih sa ekspertima/kinjama za rodnu ravnopravnost ili predstavnicima/cama organizacija civilnog društva;

Učestvovanje u stvaranju radne kulture koja se zalaže za rodnu ravnopravnost i jednakost, održavanje edukativnih seminara, sesija i sastanaka koje podstiču iskrenost, otvorenu komunikaciju, poštovanje individualnosti i identiteta svake osobe, uz prepoznavanje važnosti različitosti, rodne ravnopravnosti i nediskriminacije;

Pružanje pomoći u uspostavljanju ravnoteže između privatnih obaveza i posla: omogućavanje zaposlenima da rade fleksibilno što može imati veliki uticaj na unapređenje rav-

nopravnosti. Zaposleni treba da budu u stanju da ostvare ravnotežu između posla i privatnog života, na način koji im odgovara, u skladu sa zakonom.

Promovisanjem jednakih zarada za muškarce i žene koji obavljaju iste poslove i podsticanjem povećanja broja žena u organima upravljanja i u procesima odlučivanja, sindikati mogu efikasno i delotvorno da doprinesu prevazilaženju rodnog jaza i suzbijanju rodno zasnovane diskriminacije. Sindikatima se savetuje jačanje sopstvenih kapaciteta u vezi sa rodnom ravnopravnošću i rodnom diskriminacijom, u cilju boljeg prepoznavanja i reagovanja na ovakve slučajeve.

Rezultati istraživanja sprovedenog u Srbiji⁵¹ pokazuju da je jedan od ključnih problema nedovoljna posvećenost sindikata temama koje se tiču žena, odnosno, temama koje češće pogađaju žene. U ovom kontekstu, prepoznata je potreba za organizacijom edukacija i obuka na različite teme koje su od posebne važnosti za žene jer ih više, odnosno, nesrazmerno pogađaju, počev od položaja žena u društvu, na radu i u vezi sa radom, tretmana u radnoj sredini, sadržaja zakonom garantovanih prava, vidovima sindikalnog delovanja i korenima ženskog sindikalizma, pa sve do specifičnih prava i propisa koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju i mobing, seksualno i drugo uznemiravanje na radnom mestu, kao i na nasilje u porodici čiji se efekti odražavaju i na radnu sredinu. Takođe, edukacijom treba obuhvatiti razliku između diskriminacije i mobinga na radnom mestu, jer je istraživanje pokazalo da veliki broj zaposlenih žena ne zna razliku između diskriminacije na radu i mobinga, kao i drugih povreda prava.

Nadalje, većini zaposlenih žena problem predstavlja balans između privatnog i profesionalnog života, jer šta god da zaposlena žena radi i čime god da se bavi, nju pored karijere i rada na poslu, u najvećem broju slučajeva očekuje i onaj drugi, neplaćeni rad, rad bez radnog vremena, koji za nju počinje onog momenta kada dođe kući sa posla.

Jedan od problema je nepostojanje podataka razvrstanih po polu u sindikatima, zbog čega je teško utvrditi probleme koji disproporcionalno pogađaju žene na radu i u vezi sa radom, zbog

51 Vilić, V., Beker, K. (2021), str. 132

čega je neophodno razvrstavati podatke po polu i raditi rodne analize (npr. korišćenja usluga pravne službe sindikata i slično).

Istraživanje je pokazalo da poseban izazov predstavlja finansiranje aktivnosti unutar sindikata koji se odnose na poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti. Sekcije žena nisu formirane u svim sindikatima, a među ispitanicama ne postoji saglasnost oko toga da li sekcije žena treba uopšte da postoje. Međutim, tamo gde su osnovane sekcije žena, ne znači da se ove sekcije bave isključivo aktivnostima koje su namenjene ženama i unapređivanjem njihovih prava iz radnog odnosa. Zbog toga bi trebalo obezbediti sredstva u sindikatima za finansiranje aktivnosti namenjenih poboljšanju položaja žena, unutar sekcija žena ili na nivou celog sindikata.

Ukoliko sindikati u svojim programskim dokumentima odrede ciljeve vezane za unapređivanje rodne ravnopravnosti, politiku jednakih mogućnosti i posebne mere koje se odnose na rodnu ravnopravnost, ti dokumenti mogu biti korisni za izradu planova. Pored toga, u programskim dokumentima sindikata moraju biti sagledane sve obaveze propisane Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, a naročito posebne mere koje se odnose na politiku jednakih mogućnosti, uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca, uključivanje rodne perspektive u programske dokumente koji definišu sindikalne politike, ravnopravno učešće žena i muškaraca prilikom odlučivanja o programima i aktivnostima u sindikatima, promovisanje jednakih mogućnosti kroz aktivnosti sindikata, korišćenje rodno senzitivnog jezika, prikupljanje statističkih podataka razvrstanih po polu i dr.

Na kraju, treba konstatovati da ne postoji tačno određena formula ili plan unapređenja rodne ravnopravnosti koji se može primeniti u svakom kontekstu, ali postoje određene opšte smernice i strategije za realizaciju zakonskih obaveza. To podrazumeva primenu određenih standarda za svaku aktivnost, intervenciju, politiku, projekat i program koji se sprovodi u okviru zapošljavanja i rada, a koji doprinose poboljšanju položaja žena na radu i u vezi sa radom, kao i poboljšanju položaja žena u sindikatima i unapređenju rodne ravnopravnosti u sindikatima.

DODATAK: Značajni pojmovi za razumevanje rodne ravnopravnosti

U okviru uvodnih odredaba Zakona o rodnoj ravnopravnosti (čl. 3-6) data su objašnjenja pojedinih termina i pojmova koji su upotrebljeni u zakonu, a koji su od značaja za razumevanje koncepta rodne ravnopravnosti:

- **Rod** označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i atribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;
- **Rodna ravnopravnost** podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama;
- **Osetljive društvene grupe** su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;
- **Pol** predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;

- **Jednake mogućnosti** podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodnih ograničenja i rodne diskriminacije;
- **Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti** su zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti;
- **Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti** su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda;
- **Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda** predstavlja svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života. Ona postoji: a) ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju, b) uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako

postupanje na osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja; c) diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

- **Diskriminacija lica na osnovu dva ili više ličnih svojstava** bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);
- **Neposredna diskriminacija** na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljani u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljani u nepovoljniji položaj.
- **Posredna diskriminacija** na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.
- **Rodna perspektiva** odnosi se na uzimanje u obzir rodnih razlika, razlika po polu i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javnih politika, propisa, mera i aktivnosti;
- **Rodna analiza** predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;
- **Urođnjavanje** predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;
- **Uravnotežena zastupljenost polova** postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost po-

lova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;

- **Rodno zasnovano nasilje** je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;
- **Nasilje prema ženama** označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u privatnom životu;
- **Nasilje u porodici** označava svako delo fizičkog, seksualnog, psihičkog, odnosno ekonomskog nasilja do kojeg dolazi u okviru porodice ili domaćinstva, odnosno između bivših ili sadašnjih supružnika ili partnera, nezavisno od toga da li izvršilac deli ili je delio isto boravište sa žrtvom;
- **Uznemiravanje** jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;
- **Podsticanje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda** je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;
- **Seksualno, odnosno polno uznemiravanje** jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
- **Seksualno, odnosno polno ucenjivanje** je svako ponašanje lica koje, u nameri činjavanja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njejoj ili njegovoj časti ili ugledu;

- **Rodno osetljiv jezik** jeste jezik kojim se promoviše ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;
- **Organi javne vlasti** jesu državni organi, organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i javna preduzeća, ustanove, javne agencije i druge organizacije i lica kojima su zakonom poverena pojedina javna ovlašćenja, kao i pravno lice koje osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;
- **Poslodavac** je domaće ili strano pravno i fizičko lice u javnom i privatnom sektoru, koje zapošljava, odnosno radon angažuje jedno ili više lica, odnosno lice koje u državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave vrši prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije, autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave;
- **Udruženje** jeste dobrovoljna i nevladina nedobitna organizacija zasnovana na slobodi udruživanja više fizičkih ili pravnih lica, osnovana radi praćenja, ostvarivanja i unapređenja određenog zajedničkog ili opšteg cilja i interesa, koji nisu zabranjeni Ustavom ili zakonom, upisana u registar nadležnog organa, u skladu sa zakonom;
- **Socijalni partneri** su Vlada, nadležni organ autonomne pokrajine, nadležni organ jedinice lokalne samouprave, reprezentativni sindikati, reprezentativna udruženja poslodavaca, poslodavci, izuzev subjekata koji se po drugom osnovu javljaju kao socijalni partneri, proizvođači i prodavci roba i pružaoci usluga, javna preduzeća i javne službe;
- **Plata** predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;
- **Neplaćeni kućni rad** predstavlja poslove za čije obavljanje se ne ostvaruje novčana naknada, a podrazumevaju vođenje domaćinstva, staranje i brigu o deci, o starijim i bolesnim članovima porodice, poslove na poljoprivrednom imanju, kao i druge slične neplaćene poslove;

- **Rodni stereotipi** jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu;
- **Tela za rodnu ravnopravnost** su povremena tela organa autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koja se obrazuju u cilju sprovođenja mera predviđenih ovim zakonom i dokumentima javnih politika radi unapređenja rodne ravnopravnosti;
- **Politika jednakih mogućnosti** podrazumeva: 1) ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena; 2) uzimanje u obzir različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima; 3) preduzimanje mera kojima se obezbeđuje jednaka polazna tačka za ostvarivanje principa jednakih mogućnosti za lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa.

Zakon o zabrani diskriminacije⁵² definiše izraze **diskriminacija** i **diskriminatorsko postupanje** koji označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, polnim karakteristikama, nivoom prihoda, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima.

Ovim zakonom propisana je **zabrana diskriminacije u oblasti rada** (čl. 16), odnosno, narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku na-

52 Čl. 2. st. 1. tač. 1. Zakona o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021)

knadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti. Diskriminacijom se ne smatra: pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslova obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mera prema pojedinim kategorijama lica (žene, trudnice, porodilje, roditelji, maloletnici, osobe sa invaliditetom i dr). Zaštita od diskriminacije se odosi na: lica u radnom odnosu, lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o del ili drugom ugovoru; lica na dopunskom radu; lica koja obavljaju javnu funkciju; pripadnici vojske; lica koja traže posao; studenti, učenici na praksi; lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa; volonteri i svako drugo lice koje po bilo kom osovu učestvuje u radu.

Ekonomski i socijalni savet Ujedinjenih nacija definisao je pojam **rodne integracije** kao strategiju za objedinjavanje problema i iskustava žena muškaraca kao sastavne dimenzije dizajna, implementacije, monitoringa i evaluacije politike i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci imaju jednaku korist i da se nejednakosti ne ponavljaju.⁵³

53 World Health Organisation (2011) Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach. Geneva, dostupno na <https://www.who.int/publications/i/item/9789241501057>

Literatura

1. Antonijević, Z. & Gavrić, S. (2021) Rodna ravnopravnost je važna za sve! Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka, dostupno na https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Rodna-ravnopravnost-je-vaz%CC%8Cna-za-sve_FINAL_web.pdf
2. Čopić, S. (2016) Rodna ravnopravnost u Srbiji, stanje i perspektive, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Beograd, str. 11-13.
3. ETUC - Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps (2007), https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf
4. Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, dostupno na <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>
5. Greif, T. (2006) Mere protiv diskriminacije pri zapošljavanju za sindikate. Škuc-LL: Ljubljana
6. Greif, T. (2006) Mere protiv diskriminacije pri zapošljavanju za poslodavce. Škuc-LL: Ljubljana
7. Helfferich, B. & Franklin, P., Syndicat European Trade Union Rebalance: Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance, dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/337112143_Rebalance_Trade_unions%27_strategies_and_good_practices_to_promote_work-life_balance, pretraženo 18.10.2020.
8. Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period 2022-2027. godine, dostupno na <http://media.sindikاتفudbalera.com/2022/04/Izvestaj-rodna-ravnopravnost-SPFN-1.pdf>
9. Plan delovanja GS JSKD NEZAVISNOST sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine, objavljeno 27.12.2021. godine, dostupno na <https://nezavisnost.org/plan-delovanja-gs-jskd-nezavisnost-sa-posebnim-merama-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti-za-period-01-01-2022-do-31-12-2025-godine/>
10. Plan delovanja Sindikata profesionalnih fudbalera "Nezavisnost" sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti za period 01.01.2022. do 31.12.2025. godine, dostupno na: <http://media.sindikاتفudbalera.com/2021/12/Plan-delovanja-SPFN.pdf>

11. Priručnik za trenere: Rodna ravnopravnost i ravnopravnost polova, Ekvilib institute – Republika Slovenija, dostupno na <http://www.ijp.rs> › editor › joined_document
12. Rodna ravnopravnost i Četvrta industrijska revolucija: uticaj digitalizacije u sferi rada na žene i muškarce, objavljeno 04.03.2022, dostupno na <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr-Latn/node/741>
13. Rodna ravnopravnost – Izveštaj i plan delovanja i mera za unapređenje rodne ravnopravnosti, objavljeno 30.12.2021., dostupno na gszsz-nezavisnost.org/novosti/rodna-ravnopravnost-izvestaj-i-plan-delovanja-i-mera-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti/
14. RS BOFOS, [https://www.bofos.org.rs/dokumenti/akta%20sindikata/Plan%20delovanja%20sa%20posebnim%20merama%20za%20podsticanje%20i%20unapre%20enje%20rodne%20ravnopravnosti%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.bofos.org.rs/dokumenti/akta%20sindikata/Plan%20delovanja%20sa%20posebnim%20merama%20za%20podsticanje%20i%20unapre%20enje%20rodne%20ravnopravnosti%20(1)%20(1).pdf)
15. Sekcija žena Vojvodine: Radionica namenjena jačanju položaja žena, objavljeno 20.06.2022.godine, dostupno na <https://sindikatsr.rs/2022/06/20/sekcija-zena-vojdineradionica-namenjena-jacanju-polozaja-zena/>
16. Sindikat EMS, <https://sindikatemssr.rs/plan-delovanja-sa-posebnim-merama-sindikata-ems-za-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti/>
17. Sindikat Nezavisnost, videti: <https://nezavisnost.org/aplikacija-moja-radnicka-prava-nezavisnost/>
18. Sindikat i rodna ravnopravnost, objavljeno 05.11.2021.godine, dostupno na <https://www.ombudsmanapv.org/riv/index.php/vesti/ostale-vesti/2399-sindikatsi-rodna-ravnopravnost-2021.html>
19. Unija sindikata prosvetnih radnika Srbije, <http://unijasprs.org.rs/tumacenja/>
20. Velikonja, N. (2015) Dobre prakse upravljanja raznolikošću pri zapošljavanju – Evropska Unija, Srbija i područje Zapadnog Balkana, Studenski kulturni centar, ŠKUC, dostupno na <http://labris.org.rs/sites/default/files/Dobre%20prakse%20upravljana.pdf>
21. Vilić, V., Beker, K. (2021) Položaj žena u sindikatima u Srbiji, Pančevo: Udruženje građanki FemPlatz
22. World Health Organisation (2011) Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach. Geneva, dostupno na <https://www.who.int/publications/item/9789241501057>

23. Zakon o prekršajima ("Sl. glasnik RS", broj 65/2013, 13/2016, 98/2016-OUS, 91/2019-dr.zakon i 91/2019)
24. Zakon o ravnopravnosti polova ("Službeni glasnik RS" br. 104/09)
25. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni glasnik RS" br. 52/21)
26. Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021)
27. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, dostupno na: <http://www.zsss.si>

