



**СИНДИКАТ СУДСКЕ ВЛАСТИ
ГЛАВНИ ОДБОР**

11500 Београд, ГО Обреновац, Омладинска 11,
sindikatsudskevlasti@gmail.com
тел. 069/24-35-222
ПИБ 114805958; МБ 18826518

Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог

ПЛАН ДЕЛОВАЊА

Синдиката судске власти

СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

за период 2025–2028.

У Београду, 10.01.2025.

Садржај

1. <u>Увод.....</u>	<u>3</u>
2. <u>Анализа тренутне ситуације.....</u>	<u>3</u>
3. <u>Циљеви плана деловања.....</u>	<u>6</u>
3.1 Општи циљ.....	6
3.2 Специфични циљеви.....	6
4. <u>План активности за спровођење мера.....</u>	<u>6</u>
5. <u>Праћење и извештавање о спровођењу плана посебних мера.....</u>	<u>9</u>
6. <u>Закључак.....</u>	<u>9</u>

1. Увод

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

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

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

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

Наша је обавеза да установљавамо и предузимамо посебне мере (члан 10. Закона о родној равноправности) за остваривање и унапређивање родне равноправности којима се обезбеђују једнаки услови за сва лица која се налазе у неједнаком положају. Посебне мере укључују активности, критеријуме којима се обезбеђују једнаке могућности за равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода укључујући и политичка и синдикална права.

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

2. Анализа тренутне ситуације

Синдикат судске власти је основан дана 07.10.2024. године, и то као републички синдикат у правосудној делатности.

У структури запослених у правосудној делатности бројчано преовлађују жене, те су жене имале значајан утицај на оснивање ССВ-а, тако да су од 7 оснивача 4 биле жене, те је за првог потпредседника ССВ-а такође изабрана жена, Наташа Зарић.

Такође, чланом 2. ставом 3. Статута ССВ-а прописује се да термини изражени у овом статуту у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе., док је чланом 8. ставом 3. Статута ССВ-а прописано да ће на сваком организационом нивоу, у погледу свих органа, тела и функција, равноправно, без приоритета, бити заступљени представници женског, односно мушког рода, уколико постоји кандидат из тих редова.

Дакле, статутом ССВ се предвиђа обавезност диверзитета полова у сваком органу на сваком организационом нивоу, али морамо узети у обзир налазе истраживања из 2020. године које је спроводило Удружење грађанки ФемПлатз и објавило публикацију „Положај жена у синдикатима у Србији“, ауторки др Косане Бекер и др Виде Вилић. У публикацији су представљени резултати истраживања које је ова организација спровела 2020. године, уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији. У истраживању је учествовало 245 чланица и бивших чланица синдиката.

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

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

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

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

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

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

Закон о раду и други закони који се односе на права радника, као и подзаконска акта, колективни уговори не узимају у обзир сва ограничења и могућности која њиховом

применом могу довести до родне дискриминације, пре свега запослених и радно-ангажованих жена.

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

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

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

Жене и мушкарци из ССВ-а биће подједнако укључени у израду Плана, како кроз достављање предлога и сугестија, тако и у самом процесу одлучивања, имајући у виду састав чланства и самог главног одбора нашег синдиката, а касније у праћењу примене.

Родна равноправност (такође равноправност полова или једнакост полова) је начело социјалне филозофије које подразумева једнакост мушкараца, жена и особа другачијих родних идентитета у друштвеном и политичком животу. Начело родне равноправности и недискриминације је једно од темељних људских права.

ССВ ће наставити са даљим снажним промовисањем економског оснаживања жена, пре свега, али и образовног и политичког, како би жене могле равноправно да учествују у свим активностима које доприносе побољшању њиховог положаја у свету рада, али и у јавном и политичком животу.

3. Циљеви плана деловања

3.1 Општи циљ

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

3.2 Специфични циљеви:

- 2.1. Системско увођење родне перспективе у сва акта синдиката, као и доношење, спровођење и праћење свих важних одлука у синдикату.
- 2.2. Унапређена култура родне равноправности у синдикату.

4. План активности за спровођење мера

Општи циљ: Повећана равноправност жена и мушкараца у синдикату применом политика и мера једнаких могућности, уважавајући све специфичности организације.
Специфични циљ 1

Активност	Носилац активности	Индикатор	Рок
Измена и допуна Статута и других аката синдиката	Овлашћени орган синдиката	Додат члан о будућем коришћењу родно сензитивног језика у свим актима и документима синдиката. Измењена акта синдиката у складу са законом и циљевима.	Први и други квартал 2027.
Оснивање радне групе за праћење примене закона о родној равноправности у синдикату	Овлашћени орган синдиката	Основано радно тело (орган)	Други квартал 2025.
Израда годишњег извештаја о примени плана посебних мера	Овлашћени орган синдиката	Урађен и предат годишњи извештај	Први квартал сваке године током периода 2025-2028.
Оснивање посебног тела или именовање поверенице за женска питања	Овлашћени орган синдиката	Наименована особа или тело	Други квартал 2025.

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

Специфични циљ 2

Активност	Носилац активности	Индикатор	Рок
Организовање едукација свих чланова синдиката и осталих запослених о употреби родно сензитивног језика	Радно тело (орган)	Прослеђен приручник о родно сензитивном језику	Други квартал 2025.
Јачање активизма жена у синдикату	Чланови синдиката	Присуство на састанцима, семинарима и трибинама где се промовише родна равноправност	
Учествовање на едукацијама чланова синдиката о питањима родне равноправности која су релевантна за Србију и промену законске регулативе у складу са ЕУ стандардима	Чланови синдиката	Број састанака	Други квартал 2022.

5. Праћење и извештавање о спровођењу плана посебних мера

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

6. Закључак

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

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

Председник ССВ

Немања Ђурић