

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**УНИЈА СИНДИКАТА
ПРОСВЕТНИХ РАДНИКА СРБИЈЕ**



УНИЈА
СПРС

Децембар, 2021.



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА
УНИЈУ СИНДИКАТА ПРОСВЕТНИХ
РАДНИКА СРБИЈЕ



На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Уније синдиката просветних радника Србије израђује се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив: Унија синдиката просветних радника Србије
Адреса: Адмирала Гепрата 10/II/17
Матични број: 17244299
ПИБ: 100045573



САДРЖАЈ

| | |
|---|-----------|
| УВОД | 5 |
| 1. ОПШТИ ДЕО О УНИЈИ СИНДИКАТА ПРОСВЕТНИХ РАДНИКА СРБИЈЕ..... | 10 |
| 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта | 10 |
| 1.2. Структура Уније синдиката просветних радника Србије | 13 |
| 1.3. Родно осетљива статистика Уније синдиката просветних радника Србије | 14 |
| 1.3.1. Број чланова синдикалне организације и полна заступљеност у органима управљања .. | 16 |
| 2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ | 20 |
| 3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ | 21 |
| 3.1. ОПШТЕ МЕРЕ | 21 |
| 3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ | 21 |
| 3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .. | 22 |
| 3.2.2. Подстицајне мере..... | 22 |
| 3.2.3. Програмске мере..... | 23 |
| 4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА | 27 |
| РЕЗИМЕ | 28 |
| ПРИЛОЗИ..... | 29 |
| I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности | 29 |
| II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности | 30 |



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА
УНИЈУ СИНДИКАТА ПРОСВЕТНИХ
РАДНИКА СРБИЈЕ**



На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 48. став 2. и став 3. овог закона Председница Уније синдиката просветних радника Србије донела је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Унија синдиката просветних радника Србије, Адмирала Гепрата 10/II/17, 11000 Београд ангажује **Милан Матић ПР консултантску агенцију Стринг Београд**, Пршевска 24, 11050 Београд-Звездара за израду Плана управљања ризицима.

| ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|
| Редни број | Име и презиме чланова тима | Занимање | Организација/институција |
| 1. | Милан Матић | Дипломирани политиколог | Консултантска агенција Стринг Београд |
| 2. | Јелена Матић | Дипломирана политиколошкиња | Консултантска агенција Стринг Београд |
| 3. | Бојана Поповић | Дипломирана економисткиња | Консултантска агенција Стринг Београд |
| 4 | Маријана Акрољано | Менаџерка управљања пројектима | Консултантска агенција Стринг Београд |
| 5. | Јасна Јанковић | Дипломирана филолошкиња за српски језик и књижевност | Унија синдиката просветних радника Србије |



УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према



женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 2**. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, **Мера 2.4**. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом



обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.²

¹ CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.

² https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатури (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом



(члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО О УНИЈИ СИНДИКАТА ПРОСВЕТНИХ РАДНИКА СРБИЈЕ

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

| ОСНОВНИ ПОДАЦИ | | |
|---|---|------------------------------|
| Пун назив | Унија синдиката просветних радника Србије | |
| Скраћени назив | УСПРС | |
| Матични број | 17244299 | |
| ПИБ | 100045573 | |
| Адреса седишта | Адмирала Гепрата 10/П/17, 11000 Београд | |
| Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта | Име и презиме | Јасна Јанковић |
| | Број телефона на радном месту | 065/3233-038 065/3233-528 |
| | Мобилни телефон | 065/9442-010 |
| | e-mail | kancelarijausprs@gmail.com |

Унија синдиката просветних радника Србије је добровољна организација запослених у установама, чија је делатност обављање васпитања и образовања, центрима за стручно усавршавање запослених у образовању, удружених ради солидарне заштите материјалних, социјалних и културних интереса и циљева. Унија синдиката просветних радника Србије своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије. Ова организација је регистрована у Министарству рада и социјалне политике Решењем број 110-00-215/99-02, дана 20.7.1999. године.

Оснивачи Унија синдиката просветних радника Србије су:

- Синдикат просветних радника Војводине;
- Форум београдских гимназија;
- Форум београдских основних школа и
- Синдикат образовања Чачак.

У својој програмској активности **Унија синдиката просветних радника Србије** полази од утврђених права синдиката у Уставу РС, међународном праву, законским и подзаконским прописима и колективним уговорима. У остваривању циљева и начела **Унија синдиката просветних радника Србије** ће користити сва демократска и легитимна средства синдикалне борбе.

Унија синдиката просветних радника Србије у складу са потребом организовања и развоја аутономног синдикалног покрета просветних радника на основама солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању **Унија синдиката просветних радника Србије** има следеће циљеве:

- заштита, унапређење заступање економског, социјалног и правног статуса својих чланова;
- потпуна слобода синдикалног и другог интересног организовања и деловања у складу са Уставом РС, међународним правом, законским и подзаконским прописима;
- активно учествовање у остваривању синдикалног надзора и контроле, у спровођењу законитости и спречавању злоупотреба од стране државних органа или послодавца;
- деловање на организовању и коришћењу свих легалних, легитимних и демократских права синдикалне борбе;
- залагање и стварање услова за неометан рад Уније синдиката просветних радника Србије у школама и другим образовно-васпитним установама и законско санкционисање спречавања синдикалног организовања запослених;
- борба за обезбеђивање Уставом загарантованих права на штрајк, без законских ограничења уз стриктно поштовање ратификованих међународних конвенција и
- залагање за обавезно и активно учешће Уније синдиката просветних радника Србије у свакој реформи образовног система.

У остваривању програмских циљева УСПРС ће у свом раду и деловању:

- покретати расправе и акције о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада и по основу рада;
- изграђивати ставове о свим битним питањима рада и живота својих чланова и јавно их изражавати;



- остваривати пуну заштиту својих чланова, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих чланова, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност чланова и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у просвети.

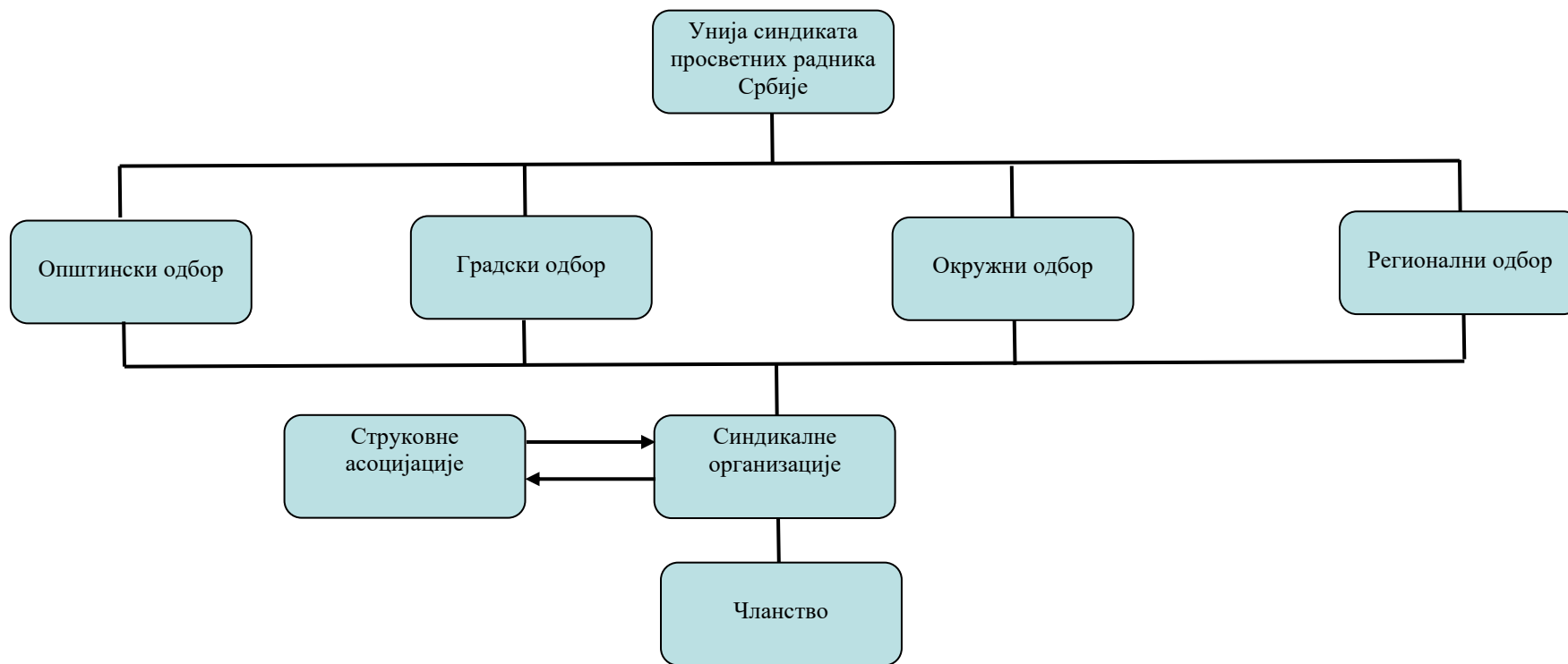
Унију синдиката просветних радника Србије чине њени чланови који су организовани у основне синдикалне организације и кроз општинске/градске/околушне и регионалне одборе. Такође, **Унија синдиката просветних радника Србије** има три ресора:

- Образовни систем;
- Информисање и маркетинг и
- Финансије, аналитика и чланство.

Радам сва три ресора управљају Руководиоци ресора.

Органи **Уније синдиката просветних радника Србије** су: Скупштина, Главни одбор који је извршни орган, Председник који представља, заступа и потписује документа **Уније синдиката просветних радника Србије**, Потпредседник (који обавља функцију Председника у случају његове/њене спречености), Председништво које је извршни орган Главног одбора, Одбор за статутарна питања и жалбе који је независни орган Скупштине **Уније синдиката просветних радника Србије** и одлучује о жалбама чланова **Уније синдиката просветних радника Србије** и Надзорни одбор.

1.2. Структура Уније синдиката просветних радника Србије



Слика 1. Организациона структура Уније синдиката просветних радника Србије

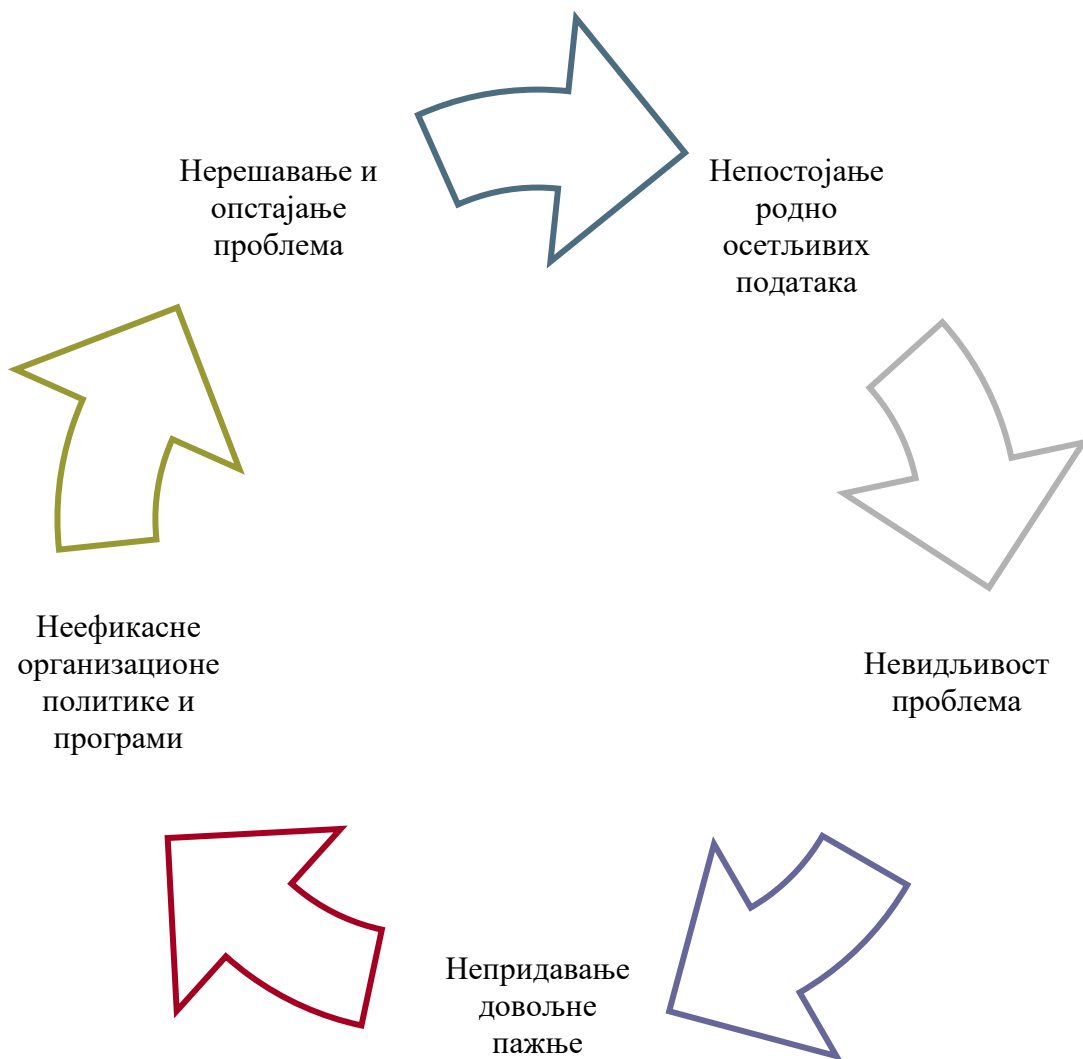


1.3. Родно осетљива статистика Уније синдиката просветних радника Србије

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.



Слика 1. Циклус непостојања адекватне родне статистике

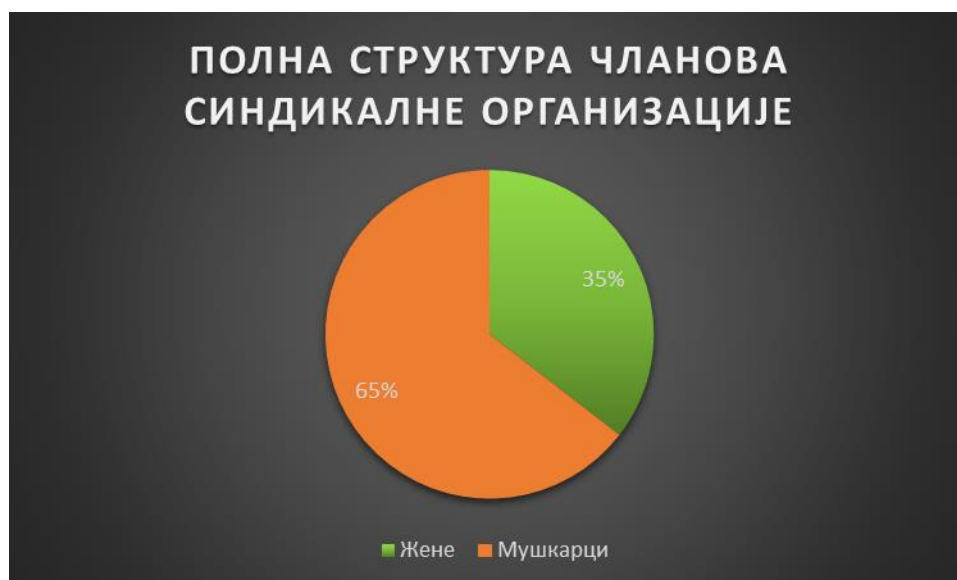
Као и многе друге организације и **Унија синдиката просветних радника Србије** нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања ове синдикалне организације.

1.3.1. Број чланова синдикалне организације и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број чланова Уније синдиката просветних радника Србије износи 31 лице.

Табела 2 Полна структура чланова синдикалне организације

| Унија синдиката просветних радника Србије | Чланови синдикалне организације према полу | | Укупно |
|---|--|----------|--------|
| | Жене | Мушкарци | |
| | 11 | 20 | 31 |



Табела 3 Структура чланова синдикалне организације према стеченом нивоу образовања

| Унија синдиката просветних радника Србије | Стручна спрема чланова | | | | | | | | | | | | Укупно |
|---|------------------------|---|-------------|---|-----------------------|---|---------------------|---|------------------|----|--------------|---|--------|
| | Без школе | | Завршена ОШ | | Завршена средња школа | | Завршена виша школа | | Завршен факултет | | Доктор наука | | |
| | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | |
| | / | / | / | / | / | / | / | / | 19 | 11 | 1 | / | 31 |
| УКУПНО | / | | / | | / | | / | | 30 | | 1 | | |



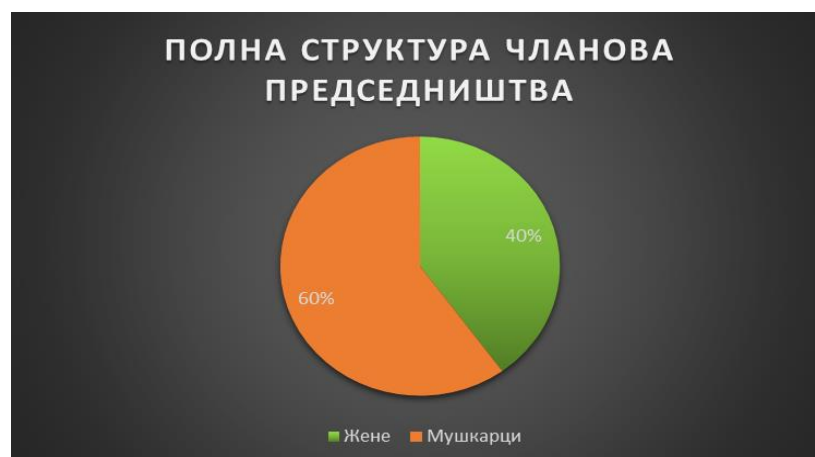
Табела 4 Структура чланова синдикалне организације према годинама старости

| Унија синдиката просветних радника Србије | Старосна структура чланова | | | | | | | | | | Укупно |
|---|----------------------------|---|-------|---|-------|---|-------|---|----------|---|--------|
| | 18-30 | | 31-40 | | 41-50 | | 51-60 | | Преко 61 | | |
| | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | |
| | / | / | / | / | 13 | 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 31 |
| УКУПНО | / | | / | | 18 | | 11 | | 2 | | |



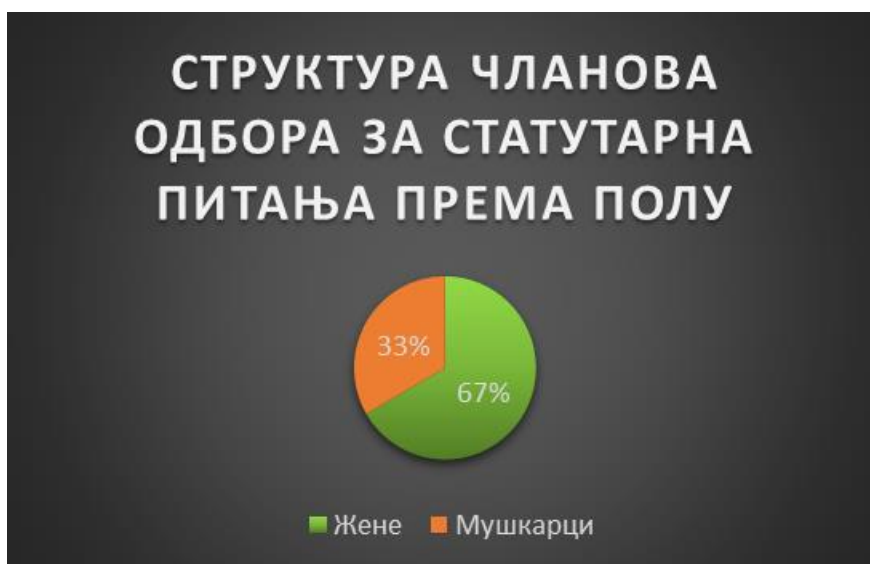
Табела 5 Полна структура чланова Председништва Уније синдиката просветних радника Србије

| Председништво Уније синдиката просветних радника Србије | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|----------|------|--------|
| | 3 | 2 | 5 |



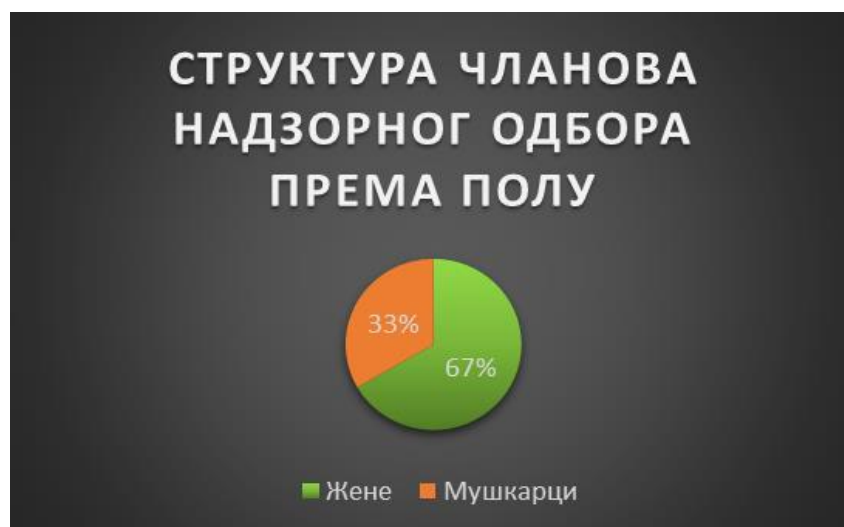
Табела 6 Полна структура чланова синдикалне организације у Одбору за статутарна питања

| Одбор за статутарна питања Уније синдиката просветних радника Србије | Мушкарци | Жене | Укупно |
|--|----------|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 |



Табела 7 Полна структура чланова синдикалне организације у Надзорном одбору

| Надзорни одбор Уније синдиката просветних радника Србије | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|----------|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 |





2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању **Уније синдиката просветних радника Србије** у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Унија синдиката просветних радника Србије нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у **Унији синдиката просветних радника Србије** у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. У претходне две календарске године укупан број услуга које су пружене члановима **Уније синдиката просветних радника Србије** износи 346. Од тога су мушкарци користили правне услуге 192 пута (55,49%), а жене 154 пута (45,51%). Из овога се може закључити да услуге које нуди **Унија синдиката просветних радника Србије** се користе у приближно истом проценту и да је заступљеност полова скоро уједначена у коришћењу ове услуге.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Унија синдиката просветних радника Србије нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима синдикалног деловања.

Унија синдиката просветних радника Србије услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја жена у синдикате и у органе синдиката кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора и стварање женских струковних асоцијација

МЕРА 1. АКТИВИРАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА ЖЕНА У СИНДИКАТЕ И У ОРГАНЕ СИНДИКАТА КРОЗ ПРЕДЛАГАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА ЖЕНА У ПОСТУПЦИМА ИЗБОРА И СТВАРАЊЕ ЖЕНСКИХ СТРУКОВНИХ АСОЦИЈАЦИЈА

Разлог за увођење мере:

Иако у органима управљања Уније синдиката просветних радника Србије су жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број чланова синдиката, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у изборним поступцима за органе ове синдикалне организације.

У Унији синдиката просветних радника Србије не постоје родне струковне асоцијације које би се бринуле о индивидуалном образовном усавршавању женских чланица синдиката. Стварањем оваквих струковних асоцијација чланице синдиката би имале могућност за додатно усавршавање са циљем квалитетнијег просветног деловања у развоју друштва.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Кроз изборне поступке за органе **Уније синдиката просветних радника Србије** предлагати већи број жена као кандидате. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.
- Формирати женске струковне асоцијације у оквиру синдикалне организације у складу са Статутом и Правилником о раду **Уније синдиката просветних радника Србије**.

Престанак спровођења мера:

- Активирање већег броја жена у синдикате и у органе синдиката кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.
- Формирањем женских струковних асоцијација у задатом периоду остварује се циљ додатних могућности академског усавршавања чланица синдикалне организације.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Унија синдиката просветних радника Србије услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања **Уније синдиката просветних радника Србије** у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима **Уније синдиката просветних радника Србије** није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима на Скупштини **Уније синдиката просветних радника Србије** почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – Председница **Уније синдиката просветних радника Србије** ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.³

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима на Скупштини **Уније синдиката просветних радника Србије**.

³[https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika latinica_0.pdf](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika%20latinica_0.pdf)

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА УНИЈЕ СИНДИКАТА ПРОСВЕТНИХ РАДНИКА СРБИЈЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У СИНДИКАЛНОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду **Уније синдиката просветних радника Србије** приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова Главног одбора, Председништва, Одбора за статутарна питања и жалбе и Надзорног одбора;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;
- давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;
- формирања струковних асоцијација;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања **Уније синдиката просветних радника Србије** је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима на Скупштини **Уније синдиката просветних радника Србије**.



МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА⁴

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Трећи и четврти квартал 2022. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

⁴ Прилог II

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Табела 8 Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

| Редни број | Име и презиме | Функција | Контакт | |
|------------|----------------------|---|--------------|--|
| | | | телефон | email |
| 1. | Јасна Јанковић | Председница Уније синдиката просветних радника Србије | 065/944-2010 | kancelarijausprs@gmail.com |
| 2. | Звонимир Јовић | Потпредседник Уније синдиката просветних радника Србије | 065/944-2030 | usprs.potpredsednik@gmail.com |
| 3. | Владимир Ацић | Руководилац Ресора за финансије, аналитику и чланство | 065/944-2036 | jaksa2004@gmail.com |
| 4. | Весна Јеротијевић | Руководитељица Ресора за образовни систем | 065/944-2561 | vesnajerotijevic@gmail.com |
| 5. | Добривоје Марјановић | Руководилац Ресора за информисање и маркетинг | 065/944-2001 | bucamarjanovic@gmail.com |

РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи синдикално организовање запослених жена, подржати женске секције у синдикатима и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности **Унија синдиката просветних радника Србије** донела је следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у синдикате и у органе синдиката кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора и стварање женских струковних асоцијација

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања **Уније синдиката просветних радника Србије** у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове синдикалне организације. Такође, битно је напоменути да **Унија синдиката просветних радника Србије** нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове организације. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене **Унија синдиката просветних радника Србије** ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА
УНИЈУ СИНДИКАТА ПРОСВЕТНИХ
РАДНИКА СРБИЈЕ



ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности



Унија синдиката просветних радника Србије

Адмирала Гепрата 10/II/17, 11000 Београд;
телефон: 011/7617-235; бр. моб. 065/3233-038, 065/3233-528;
e-mail: kancelarijausprs@gmail.com;
интернет: www.unijasprs.org.rs ;
текући рачун: 325-9500600062010-66 ОТП банка

На састанку Председништва Уније СПРС, одржаном у Новом Саду, 27. новембра 2021. године, председница УСПРС-а је именована као лице испред организације задужено за спровођење мера из области родне равноправности.

У Новом Саду,
27. новембра 2021.

Председница Уније СПРС
Јасна Јанковић



II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

| Редни број | Назив државног органа/организације | Контакт | |
|------------|--|---|--|
| | | телефон | email |
| 1. | Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије | 011/361-9833 | rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs |
| 2. | Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог | 011/214-2021 011/311-0574 | antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs |
| 3. | Савет за родну равноправност Града Београда | | |
| 4. | Комисија за родну равноправност општине Савски венац | | |
| 5. | Заштитник грађана | 011/206-8100 | zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs |
| 6. | Повереник за заштиту равноправности | 011/243-8020 011/243-6464 | poverenik@ravnopravnost.gov.rs |
| 7. | Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом | 011/311-3859 | office@civilnodrustvo.gov.rs |
| 8. | Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду | 011/390-2961 | katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs |
| 9. | Аутономни женски центар | 011/266-2222 0800/100-007 | zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs |
| 10. | Атина | 011/322-0030 061/638-4071 | office@atina.org.rs |
| 11. | Виктимолошко друштво Србије | 011/228-8040 063/356-613 065/548-6421 | vdsrbija@gmail.com |