



## **ПЛАН ДЕЛОВАЊА**

**Синдиката финансијских организација Србије  
СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ  
за период 2022–2025.**

**У Београду, децембар 2021.**



## Садржај

1. Увод .....	3
2. Анализа тренутне ситуације.....	3
3. Циљеви плана деловања .....	6
3.1 Општи циљ.....	6
3.2 Специфични циљеви:.....	6
4. План активности за спровођење мера.....	6
5. Праћење и извештавање о спровођењу плана посебних мера .....	8
6. Закључак.....	9



## 1. Увод

Уставним опредељењем Републике Србије, да држава на свим ниовима 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 финансијских организација Србије – СФОС је симболично основан на Дан штедње, 31. октобра 1991. године, тада под именом Самостални синдикат банака, организација за осигурање и других финансијских организација Србије, и то као први независни грански синдикат на овим просторима.



У структури запослених у сектору финансија бројчано преовлађују жене, те су жене имале значајан утицај на оснивање СФОС-а, тако да је први изабрани председник првог независног гранског синдиката на овим просторима била Љиљана Спаић, која је своју дужност обављала до 1997. године.

СФОС својим чланицама пружа: стручну помоћ при изради колективних уговора; учешће представника СФОС-а у процесу колективног преговарања; праћење примене закључених колективних уговора; заштиту и остваривање права и обавеза утврђених законом, колективним уговором и општим актима; бесплатну правну помоћ у заштити права по основу рада и радног односа; заступање пред судовима и код инспектората рада; едукацију чланова синдиката.

Један од програмских циљева СФОС-а је обезбеђивање заштите жена (Статут Синдиката финансијских организација Србије: II ПРОГРАМСКИ И СТРАТЕШКИ ЦИЉЕВИ члан 8 став 1 тачка б). Родна равноправност је, уз принцип солидарности, један од основних принципа, на којима почивају организација и рад Синдиката.

Учешће жена запослених у сектору финансија је на нивоу од око 70 процената, што се поклапа и са учешћем жена у чланству СФОС-а, односно у организацијама синдиката чланицама СФОС-а.

У Скупштини СФОС-а жене су заступљене у односу 3 према 1 у односу на мушкарце. Састав извршног органа СФОС-а, Републички одбор, чине 6 жена и 4 мушкарца, Надзорни одбор СФОС-а 1 жена и 2 мушкарца, а Статутарни одбор СФОС-а 2 жене и 1 мушкарац. Председник СФОС-а је мушкарац.

Радна тела, у складу са потребом њихових формирања, прати стручна опредељеност за одређену област/тему.

Жене – представници СФОС-а су заступљене у Активу жена Конфедерације слободних синдиката – КСС, као вишем нивоу синдикалног организовања, који је репрезентативан синдикат на нивоу Републике Србије.

Но, 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% navodi da ne postoji 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.

Родна равноправност је циљ који верујемо да је достигнут у раду Синдиката финансијских организација Србије – СФОС, јер су жене стуб нашег синдиката, уз потпуно равноправно учешће оба пола у нашем раду. Такав принцип ћемо наставити да негујемо уз примену Плана деловања са посебним мерама за родну равноправност. Републички одбор СФОС-а биће одговоран за праћење примене, реализације и контроле Плана.

Жене и мушкарци из организација синдиката чланица СФОС-а биће подједнако укључени у израду Плана, како кроз достављање предлога и сугестија, тако и у самом процесу одлучивања у Републичком одбору СФОС-а о усвајању Плана СФОС-а за унапређење родне равноправности, имајући у виду састав чланства и самог извршног 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.

СФОС 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.

Обзиром да су солидарност, толеранција и социјална правда без родне равноправности бескорисне, СФОС стално указује на неопходност да Република Србија ратификује Конвенцију број 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања у свету рада и позива на истински дијалог о положају жена у Србији.

### 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:

1. Системско увођење родне перспективе у сва акта синдиката, као и доношење, спровођење и праћење свих важних одлука у синдикату.
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.**

<b>Специфични циљ 1</b>	Системско увођење родне перспективе у сва акта синдиката, као и доношење, спровођење и праћење свих важних одлука у синдикату.
-------------------------	--



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 2022.
Оснивање радне групе за праћење примене закона о родној равноправности у синдикату	Овлашћени орган синдиката	Основано радно тело (орган)	Други квартал 2022.
Израда протокола о реализацији циљева и праћењу примене принципа родне равноправности у раду синдиката	Радно тело (орган)	Израђен протокол	Трећи квартал 2022.
Израда годишњег извештаја о примени плана посебних мера	Овлашћени орган синдиката	Урађен и предат годишњи извештај	Први квартал сваке године током периода 2023-2026.
Оснивање посебног тела или именовање поверенице за женска питања	Овлашћени орган синдиката	Наименована особа или тело	Први квартал 2023.



<b>Специфични циљ 2</b>		Унапређена култура родне равноправности у синдикату.	
<b>Активност</b>	<b>Носилац активности</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Рок</b>
Организовање едукација свих чланова синдиката и осталих запослених о употреби родно сензитивног језика	Радно тело (орган)	Прослеђен приручник о родно сензитивном језику	Први и други квартал 2022
Јачање активизма жена у синдикату	Чланови синдиката	Присуство на састанцима, семинарима и трибинама где се промовише родна равноправност	Током периода 2022-2025.
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	Јануар 2026.

## 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 оцену 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.