

Na osnovu člana 48. stav 2. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021 - dalje: Zakon), predsednik sindikata Sindikalne organizacije samostalnog sindikata Erste Bank a.d. Novi Sad MB: 08873496, PIB: 102735678 donosi:

PLAN DELOVANJA SA POSEBNIM MERAMA ZA PODSTICANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

1. UVOD

Ovim planom se, u skladu sa Zakonom, utvrđuju mere za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova u organima upravljanja **Sindikalne organizacije samostalnog sindikata Erste Bank a.d. Novi Sad (u daljem tekstu SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad)**, nosioci realizacije, odnosno izvršioци planiranih mera, rokovi u kojima će se planirane mere realizovati i očekivani rezultati tih mera.

Planom se takođe definišu osnovni pojmovi rodne ravnopravnosti, određuju rodne politike, kao i obaveze sindikata kao socijalnog partnera.

2. OPŠTI INSTITUTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Član 1.

SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad, proklamuje pravo na slobodno upriličupanje u članstvo u sindikata (sindikalne organizacije) i aktivno učeešće u radu sindikata, i radu njihovih organa, uključujući i pogodnosti koje se ostvaruju bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda.

Određuje se da će SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad, u skladu sa zakonom, na svake četiri godine donositi plan delovanja koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učeešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa.

Konstatuje se da se plan delovanja sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti objavljuje na internet stranici **REPUBLIČKOG SINDIKATA ZAPOSLENIH U BANKAMA, OSIGURAVAJUĆIM DRUŠTVIMA I DRUGIM FINANSIJSKIM ORGANIZACIJAMA SRBIJE, RS BOFOS, Beograd – Novi Beograd, Ul. Antifašističke borbe br. 19, MB: 18377918, PIB: 112390746 (dalje RS BOFOS)**, u roku od pet dana od dana donošenja.

Član 2.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učeešće 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.

Član 3.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste 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.

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, stavlja ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni 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.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji 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.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i 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, porodijskog 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.

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).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

Član 4.

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.

Član 5.

SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad, će težiti da u organima sindikata obezbedi uravnoteženu zastupljenost polova.

O uravnoteženoj zastupljenosti polova u organima stara se predsednik sindikata. Predsednik sindikata je dužan da preduzima posebne mere u slučaju kada u organima sindikata postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

Sindikata je dužan da uspostavi kvantitativne i kvalitativne mehanizme praćenja napretka u dostizanju uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora.

Član 6.

Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje prilikom obavljanja funkcije člana u organu, na osnovu pola odnosno roda.

Član 7.

Sindikata je dužan da člana organa po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na istu funkciju u organu sindikata.

Odsustvovanje sa obavljanja funkcije člana u organu sindikata zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za uskraćivanje prava na stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje.

Član 8.

Svako lice koje obavlja funkciju u organu sindikata ili se nalazi u radnom odnosu kod sindikata dužno je da prijavi svaki vid nasilja zasnovan na polu, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi.

Sindikat je dužan da bez odlaganja nadležnoj policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu prijavi svaki oblik nasilja iz prethodnog stava za koje sazna u obavljanju svoje delatnosti.

Član 9.

Sindikat je kao socijalni partner dužan da prilikom obrazovanja odbora za pregovore sa poslodavcima, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi, obezbedi ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzime odgovarajuće posebne mere.

Sindikat će pri kolektivnom pregovaranju raditi na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:

- 1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;
- 2) uslova rada, uključujući platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;
- 3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa pravu na stručno usavršavanje, stručno osposobljavanje i dodatno obrazovanje;
- 4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva;
- 5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;
- 6) sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;
- 7) praćenja prakse na radnom mestu;
- 8) praćenja kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja;
- 9) podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;
- 10) uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;
- 11) zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.

3. POSEBNE MERE

Član 10.

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.

Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim ovim i drugim zakonima, određuje i sprovodi predsednik sindikata.

Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca, a posebnim merama mora se obezbediti:

- 1) pravo žena, devojčica i muškaraca na informisanost i jednaku dostupnost politikama, programima i uslugama;
- 2) primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
- 3) promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima;
- 4) uravnotežena zastupljenost polova u organima sindikata;
- 5) uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
- 6) upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
- 7) prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako ovim zakonom nije drugačije propisano.

Član 11.

Vrste posebnih mera 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;
- 3) programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

4. PLAN MERA

I Osnovni podaci o sindikatu i članovima organa

(1) Podaci o sindikatu

Naziv	SINDIKALNA ORGANIZACIJA SAMOSTALNOG SINDIKATA ERSTE BANK A.D. NOVI SAD
-------	---

Sedište	ul. Bulevar Oslobođenja br. 5, Novi Sad
PIB	102735678
Matični broj	08873496

(2) Ukupan broj članova organa sindikata, razvrstan po polnoj strukturi

Broj članova organa	10
Muškarci	3
Žene	7
Ukupno	10

(3) Organi sindikata, prema polnoj strukturi članova

Organ sindikata	Muškarci	Žene	Ukupno
Izvršni odbor	3	7	10
Predsednik	1	0	1
Nadzorni odbor	2	0	2
Ukupno	6	7	13

(4) Ukupan broj članova organa sindikata upućenih na stručno usavršavanje ili obuku tokom 2021. godine, prema polnoj strukturi

Broj članova organa upućenih na stručno usavršavanje ili obuku	
Muškarci	0
Žene	0
Ukupno	0

(5) Broj žena na porodiljskom odsustvu, kao i vraćenih na funkciju, tokom 2021. godine

Broj žena na porodiljskom odsustvu	
Odobreno porodiljsko odsustvo	/
Vraćene na funkciju po okončanom porodiljskom odsustvu	/
Prestala funkcija po okončanju porodiljskog odsustva	/

II Mere i procedure koje omogućavaju otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova u organima sindikata

Mera 1: Prilikom popunjavanja slobodnih mesta u organima sindkata prednost u izboru imaju pripadnici manje zastupljenog pola (npr. ženskog ili muškog)

Aktivnosti	Nosioci realizacije/izvršioci	Rokovi	Očekivani rezultati
1) Imenovanje novog člana u Odbor za zdravlje i bezbednost	IO SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad	31.12.2021.	Pozitivni-izbor člana ženskog pola

Mera 2: Planiranje, odnosno realizovanje dodatne obuke, seminara, treninga i sličnih oblika edukacije za sve članove organa sindikata, radi: (1) stručnog usavršavanja pripadnika manje zastupljenog pola kako bi bili u prilici da ostvare pune slobode (2) pomoći pripadnicima više zastupljenog pola da prihvate određene obrasce ponašanja koji se od njih očekuju a koji afirmišu ravnopravnost.

Aktivnosti	Nosioci realizacije/izvršioci	Rokovi	Očekivani rezultati
1) Međunarodni seminara na temu: Jednake mogućnosti-Polna ravnopravnost sa akcentom na finansijski sektor	RS BOFOS u saradnji sa EZA i Evropskom Komisijom i IO SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad	15.3.2022	Podizanje svesti o potrebi uspostavljanja ravnopravnosti polova, pogotovo u uslovima digitalizacije, rada od kuće- da se osobe muškog pola više uključe u kućne aktivnosti i pomoć oko dece

Mera 3: Usvojanje i primenjivanje pravilnika o etičkom ponašanju članova organa sindikata, promovisanjem kulture zasnovane na poštovanju ljudskog dostojanstva.

Aktivnosti	Nosioci realizacije/izvršioci	Rokovi	Očekivani rezultati
1) Na svakom sastanku isticati potrebu etičkog ponašanja i međusobnog poštovanja	IO SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad	2022-2025	Unapređenje već uspostavljene kulture zasnovane na etičkom ponašanju i međusobnom poštovanju

Mera 4: kreiranje mera koje obezbeđuju usklađivanje sindikalnih obaveza i porodičnog života, lakšu realizaciju prava i obaveza vezanih za materinstvo, za negu deteta, za porodične obaveze.

Aktivnosti	Nosioци realizacije/izvršioци	Rokovi	Očekivani rezultati
<p>1) Pregovori sa poslodavcima u cilju obezbeđivanja uslova za obezbeđivanje balansa između poslovnih i porodičnih obaveza, kao i omogućavanje članovima organa sindikata da učestvuju u izvršavanju sindikalnih obaveza,</p> <p>Kroz unapređenje odredbi u Kolektivnom ugovoru</p>	<p>Članovi Pregovaračkog tima SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad</p>	<p>2022-2025</p>	<p>Poboljšanje Kolektivnog ugovora odredbama koje omogućavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života kao i odredbama koje omogućavaju sindikalno angažovanje predstavnika zaposlenih</p>

Novi Sad, 13.12.2021. godine




UMESTO

PRESEDNIKA SINDIKATA

Sekretar

SOSS Erste Bank a.d. Novi Sad

Dragan Vasić