

У складу са Законом о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и Статутом Синдиката лекара и фармацеута Србије, дана 27.12.2021. године доноси се

И ФАРМАЦЕУТА СРБИЈЕ

Бр. 961/2021

Датум: 27.12.2021.

ПЛАН

ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У СИНДИКАТУ ЛЕКАРА И ФАРМАЦЕУТА СРБИЈЕ

У мају 2021. године Народна скупштина је усвојила Закон о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), а који је ступио на снагу 01.06.2021. године. Овим Законом примењен је принцип мултисекторског регулисања родне равноправности. У Закону су идентификоване области које су посебно значајне за остваривање родне равноправности у нашој земљи. Сва решења садржана у Закону, родну равноправност повезују са друштвеним развојем и једнаким могућностима. Такав друштвени развој мора бити одржив и инклузиван.

Према Закону, уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије.

Са друге стране, уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

Законом су дефинисани и други институти од значаја за остваривање, очување и унапређење родне равноправности, као што су:

- родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

- сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

- сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

Политика једнаких могућности подразумева:

- равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које се тичу положаја жена.

- узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних политика и приликом одлучивања о њиховим правима, обавезама и интересима.

- предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

У овом делу, скрећемо пажњу на сегмент социјалног дијалога, који је уређен у члану 35. Закона:

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

1) услова за приступ запошљавању, samozapoшљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;

2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;

3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;

4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета; односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;

5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;

6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;

7) праћења праксе на радном месту;

8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;

9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;

10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;

11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

Законом су експлицитно утврђене обавезе за синдикате, што је новина у односу на раније законско уређење.

Тако је учлану 48. Закона, прописано следеће:

„ 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.

Политичке странке и синдикалне организације дужне су да на сваке четири године доносе план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Политичке странке и синдикалне организације план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења.“

У сврху оцене стања, али и израде предметног Плана, израђена је Анализа равноправности полова у Синдикату лекара и фармацеута Србије.

- АНАЛИЗА РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА У СИНДИКАТУ ЛЕКАРА И ФАРМАЦЕУТА СРБИЈЕ -

Родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, пожене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима.

У сврху израде Плана, урађена је кратка анализа и оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у синдикату.

Анализа је рађена према расположивим подацима техничке и правне службе синдиката, а на основу директних информација – изјава, увида у документације (записнике, одлуке) и доступне евиденције Републичке организације Синдиката лекара и фармацеута Србије, као и важећих интерних и других прописа.

Оцена стања садржи, пре свега, анализу интерних аката синдиката. У синдикату се не воде евиденције о старосној структури чланства, због чега оцена стања садржи статистичке податке који укључују пол, али не и старосне податке.

Анализом интерних прописа синдиката смо утврдили да нису увођене посебне мере и програми за мушкарце и жене, те не можемо оценити њихове ефекте и утицаје, али

напомињемо да је рађена оквирна анализа полне заступљености 2020. године, као једна од активности.

Поштовање политике родне равноправности је задатак свих нас, те се у синдикату овом темом баве сви, од представника до запослених, и сви су обавезани да пријављују било који вид непоштовања начела равноправности, с једне стране, и да поштују и подстичу равноправност полова, са друге стране. *Препорука је да се унесе одредба којом ће се у актима синдиката легитимисати лице које ће се бавити овим темама.*

Статистика полова, израђена у сврху анализе родне равноправности у Синдикату, показује врсту организационих нивоа, органа и тела са описом функција и приказује бројчани и процентуални однос мушкараца и жена, чланова органа и тела и представника. На овај начин смо идентификовали податке који се прате.

Синдикат лекара и фармацеута Србије (у даљем тексту: СЛФС) је организован по организационим нивоима:

- Републичка организација СЛФС – Централа,
 - окружне организације СЛФС и
 - основне организације СЛФС, које представљају основни ниво организовања.
- Статутом је предвиђена могућност организовања организација на регионалном нивоу, али до дана израде анализе није регистрована нити једна регионална организација СЛФС у складу са чланом 15. Статута СЛФС.

У оквиру СЛФС, синдиката основаног на републичком нивоу (Републичка организација СЛФС – Централа), делује и 7 регистрованих Окружних организација и око 80 основних организација.

У оквиру свих организационих нивоа, одређује се председник као лице овлашћено за представљање и заступање конкретног организационог нивоа. Битно је напоменути да су сви нивои организованости део СЛФС, који је основан за територију Републике Србије, као целине, и по Статуту су саставни и нераскидиви делови овог Синдиката.

-Анализа стања-

Лице овлашћено за представљање и заступање Централне је председник – мушкарац. Њему у раду помажу два потпредседника – жена и мушкарац.

Према подацима, у окружним организацијама СЛФС је изабрано 7 председника, од чега су 4 жене и 3 мушкараца. Што се тиче представника основних организација, према утврђеним подацима је 39 жена и 35 мушкараца.

У Статуту СЛФС, предвиђени су следећи органи Републичке организације СЛФС - Централне:

- председник СЛФС (једно лице) - мушкарац, потпредседници СЛФС (два лица) – 1 мушкарац и 1 жена.

- Главни одбор СЛФС (ГО СЛФС) је највиши колективни орган СЛФС између два заседања и тренутно броји 27 чланова, од чега је 13 жена, а 14 мушкараца. Председник ГО СЛФС је мушкарац.

- Скупштина је највиши колективни орган СЛФС. Скупштину чине изабрани делегати Основних организација, и то оне које имају до 50 чланова имају право на једног делегата, док оне које имају више од 50 чланова сваких следећих започетих 50 чланова имају право на по још једног делегата. Будући да је тачан број делегата тешко унапред утврдити због велике флукуације чланства, овакав податак се добија пред одржавање скупштине, када се и утврђује укупан број делегата. С друге стране, избор делегата је у надлежности основних организација (ОО). Како ОО делегирају лице/а у овај орган, тешко је унапред утврдити уравнотеженост полова или мере на које би евентуална неуравнотеженост полова могла деловати. Све посебно и узимајући у обзир врсту посла којим се баве чланови и организацију рада у здравственим установама (смене, дежурства, годишњи одмори). **Предлаже се анализирање евиденције присутних делегата на претходним скупштинама.** Уколико би резултат такве анализе била неуравнотеженост полова, предложити мере за унапређење родне равноправности. Председница скупштине је жена.

- Надзорни одбор (НО СЛФС) чини 5 чланова, који надзиру свеукупну делатност Синдиката. Од 5 чланова су 2 жене, а 3 мушкарца. Жена је председница НО СЛФС.

- Статутарну комисију (СК СЛФС) чини 5 чланова, од чега је 3 мушкарца, а 2 жене. Жена је председница СК СЛФС.

- Централна изборна комисија броји 3 члана, од којих су сва 3 члана жене.

Органи основне и окружне организације су скупштина, извршни (окружни) одбор и надзорни одбор. Статистичке податке о органима ових организационих нивоа ћемо моћи унети тек по ажурирању базе података (пензионисани чланови), односно по добијању усвојених планова и извештаја од стране тих организација.

У СЛФС су запослене 2 жене.

Сходно изнетим подацима изводимо следећи процентуални резултат:

Постоји уравнотежена заступљеност полова у органима руковођења на највишем нивоу – мушкарац је председник, коме у раду помажу мушкарац потпредседник и жена потпредседник. Сматрамо да оваква уравнотеженост постоји увек када један од 3 лица припада различитом полу. Напомињемо да су у оквиру СЛФС организовани тимови (за примарну и секундарну и терцијарну здравствену заштиту, на чијем су челу горе наведени потпредседници СЛФС, дакле 1 мушкарац и 1 жена).

Процентуални однос чланова органа:

- ГО СЛФС – 48.1% жена – 51.8% мушкараца - закључујемо да је сходно критеријумима из Закона уравнотежена полна равноправност.

- НО СЛФС – 40% жена - 60% мушкараца - закључујемо да је сходно критеријумима из Закона уравнотежена полна равноправност.

- СК СЛФС – 40 % жена – 60% мушкараца - закључујемо да је сходно критеријумима из Закона уравнотежена полна равноправност.

Председник НО, СК и Скупштине је жена, док је представник ГО мушкарац. У овом сегменту руковођења колективним органима, закључујемо да треба повести рачуна о

равноправности. *Предлаже се као мера унапређења консултација са СК о могућностима допуне аката у смеру доношења одредбе којом би се дала препорука да се приликом кандидовања и избора председника органа води рачуна о једнакој заступљености полова.*

Процентуални однос представника ОО - 52.7% жена - 47.2% мушкараца - закључујемо да је сходно критеријумима из Закона уравнотежена полна равноправност.

Процентуални однос представника Окр.орг. – 57.1% жена – 42.8% мушкараца - закључујемо да је сходно критеријумима из Закона уравнотежена полна равноправност.

ЦИК – неуравнотежена полна заступљеност. Предлог, одредити меру за унапређење, у смеру избора 1 члана супротног пола.

Према свим нашим подацима, а користећи статистику полова на дан израде анализе, закључујемо да је у синдикату изражена висока свест о значају полне једнакости. Испуњен је услов родне равноправности. Због готово једнаке заступљености оба пола у органима и телима синдиката оцењујемо да је у СЛФС уравнотежена заступљеност полова.

- Обавеза доношења Плана деловања и израде извештја о реализацији Плана -

План деловања садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Сходно члан 74. ст. 3 Закона **рок за усвајање првог плана је 1. јануар 2022. године.**

Обавеза синдикалних организација је да извештава о реализацији плана на годишњем нивоу достављањем извештаја о реализацији плана за унапређење родне равноправности.

Синдикалне организације дужне су да припремају извештаје са подацима о броју жена и мушкараца у органима управљања, органима надзора и њиховим телима и да их достављају Министарству након сваког редовног или ванредног избора, односно именовања, као и на захтев Министарства.

Извештај нарочито садрже податке о:

- 1) врсти органа и тела;
- 2) прописаном укупном броју чланова органа и тела;
- 3) процентуалном односу мушкараца и жена, чланова органа и тела.

Санкције за кршење обавеза везаних за доношење плана посебних мера и санкција за кршење обавезе објављивања плана и достављања извештаја су одређене у члану 70. Закона, а крећу се у распону од 5.000,00 до 2.000.000,00 динара за организацију и 5 – 150.000,00 динара.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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.

Према члану 10. Закона установљавају и предузимају посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности којима се обезбеђује једнака полазна тачка 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.

Посебним мерама се мора обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравниотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

На основу оцене заступљености полова у СЛФС и описаних обавеза, препоручује се:

- укључивање у програмска акта политике равноправности, али и
- коришћење родно сензитивног језика у документима везан за називе, положаје, звања и занимања њихових носилаца.

- ЦИЉЕВИ -

План деловања треба да одржи и унапреди тренутно стање у СЛФС, због чега се као циљеви посебно предвиђају:

- Уравнотежена заступљеност полова;
- Поштовање полних разлика;
- Забрана дискриминације;
- Политика једнаких могућности;
- Начело равноправности полова.

- МЕРЕ -

Сходно наведеном, установљавају се посебне мере за унапређење родне равноправности у СЛФС:

- Одредити лице задужено за спровођење овог Плана;
- Одредити лица или тело задужена за прикупљање и обраду података;
- Установити показатеље и механизме за праћење напретка у достизању уравнотежене заступљености полова (најмање 40% представника/представница мање заступљеног пола);
- Укључивање родне перспективе у програмске документе који дефинишу политике које води СЛФС;
- Обезбедити равноправно учешће жена и мушкараца приликом одлучивања и у активностима синдиката;
- Промовисати једнаке могућности кроз активности синдиката;
- Обезбедити уравнотежену заступљеност полова у органима и телима (комисије, одбори, секције, делегације и сл.) и на руководећим позицијама у синдикату;
- Организовати посебне секције у оквиру СЛФС (нпр. секција жена), након спроведеног испитивања о потреби односно испитивања воље чланства;
- Коришћење родно сензитивног језика;
- Организовати прикупљање и праћење релевантних података разврстаних по полу.

- Примена Плана и контрола спровођења -

Сви чланови су у обавези да се придржавају Плана и уздржавају од сваког облика полне дискриминације. Примена Плана је у надлежности председника СЛФС. Контролу спровођења Плана спроводи ГО СЛФС, док ефекте спровођења прате запослени у СЛФС, који извештавају председника и ГО СЛФС, а који су даље задужени да предлажу и спроводе мере.

Поред горе овлашћених лица и лице које се у складу са предложеном мером одреди као лице задужено за спровођење Плана, биће овлашћено за примену и спровођење Плана.

Прва мера која се има спровести јесте одређивање лица задуженог за спровођење овог Плана, као и лица или тела задуженог за прикупљање и обраду података.

Одлуком о избору, детаљније ће се утврдити делокруг и надлежност.

Након тога, приступиће се изради базе података представника, чланова органа и чланова СЛФС структурисано по полу.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане. Када се циљ оствари мере престају да важе.

Са применом плана се почиње у року од осам дана од дана усвајања.

Председник СЛФС доноси овај План, који се доставља ГО СЛФС на првој наредној седници на верификацију.

Измене и допуне плана се могу извршити по предлогу било ког члана СЛФС.

У Београду, дана 27.12.2021.године.



Председник СЛФС

Радан Панић
Др Раде Панић