

Na osnovu člana 48. stav 2. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021 – u daljem tekstu: Zakon), i u skladu sa članom 11. Pravila o radu Jedinствene sindikalne organizacije NIS a.d. Novi Sad za više poslodavaca iz maja 2020., Odbor JSO NIS a.d., Narodnog fronta 12, Novi Sad, MB:08853592, PIB: 104210787, (u daljem tekstu: JSO NIS a.d.) donosi:

## **PLAN DELOVANJA SA POSEBNIM MERAMA ZA PODSTICANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ZA PERIOD 01.01.2022 – 31.12.2025. GODINE**

### **1. UVOD**

Ovim planom se, u skladu sa Zakonom, utvrđuju mere za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova u organima upravljanja JSO NIS a.d., 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.

Podaci u Planu delovanja odnose se na stanje u JSO NIS a.d. na dan 29.12.2021. godine.

### **2. OPŠTI INSTITUTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

#### **Član 1.**

JSO NIS a.d. proklamuje pravo na slobodno pristupanje u članstvo sindikata (sindikalne organizacije) i aktivno učešće u radu sindikata, i radu njegovih organa, uključujući i pogodnosti koje se ostvaruju bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda.

Određuje se da će JSO NIS a.d. 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 učešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa.

Konstatuje se da se plan delovanja sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti objavljuju na internet stranici JSO NIS a.d. u roku od pet dana od dana donošenja.

#### **Član 2.**

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće 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, stavljaju 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, porodiljskog 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 rodneravnopravnosti, 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.**

JSO NIS a.d. 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.

Sindikat 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.**

Sindikat 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 preduzima odgovarajuće posebne mere.

Sindikata 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 iskustava 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 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	Jedinstvena sindikalna organizacija NIS a.d. Novi Sad
Sedište	Narodnog fronta 12 Novi Sad
Broj i datum rešenja o upisu u Registar kod nadležnog državnog organa	110-00-947/2005-02 29.06.2015.
PIB	104 210 787
Matični broj	08853592

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

Broj članova Odbora Jedinstvene sindikalne organizacije NIS a.d. (stalni i prošireni sastav)	
Muškarci	19
Žene	8
Ukupno	27

#### (3) Organi sindikata, prema polnoj strukturi članova

Organ sindikata	Muškarci	Žene	Ukupno
Odbor	16	6	22
Predsedništvo	8	4	12
Nadzorni odbor	3	2	5



**(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	/
Žene	/
Ukupno	/

**(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: Otvaranje novih mesta u organima sindkata pri čemu će prednost u izboru dobiti pripadnici manje zastupljenog pola**

Aktivnosti	Nosioci realizacije/izvršioci	Rokovi	Očekivani rezultati
1) Dopuna sastava Odbora sa članovima manje zastupljenog pola	Predsednik JSO NIS a.d. Goran Takić	31.12.2023.	Izbor člana manje zastupljenog pola i ublažavanje nejednake zastupljenosti polova

**Mera 2: Edukacije za sve članove organa sindikata sa ciljem stručnog usavršavanja pripadnika manje zastupljenog pola kako bi se osnažili za uzimanje većeg učešća u organima upravljanja, kao i sa ciljem pomoći pripadnicima višezastupljenog pola u afirmisanju ravnopravnosti.**

Aktivnosti	Nosioci realizacije/izvršioci	Rokovi	Očekivani rezultati
1) Aplikiranje za učešće na seminarima i drugim vidovima edukacija koje se organizuju u zemlji i inostranstvu iz oblasti rodne ravnopravnosti	Vanja Milićević Marija Garić, Marija Galetić, Zora Gligorić Ljiljana Tanasković	2022-2025.	Podizanje svesti o potrebi uspostavljanja ravnopravnosti polova, i opšteg benefita od istog.

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

Aktivnosti	Nosioci realizacije/izvršioci	Rokovi	Očekivani rezultati
------------	-------------------------------	--------	---------------------

1)	Na svakom sastanku potrebu ponašanja međusobnog poštovanja	isticati etičkog i	Vanja Milićević Marija Garić, Marija Galetić, Zora Gligorić Ljiljana Tanasković	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	Nosioci realizacije/izvršioци	Rokovi	Očekivani rezultati
1) Pregovori sa poslodavcima u cilju obezbeđivanja uslova za obezbeđivanje balansa između poslovnih i porodičnih obveza, kao i omogućavanje članovima organa sindikata da učestvuju u izvršavanju sindikalnih obaveza, kroz dalje unapređenje odredbi u Kolektivnom ugovoru	Vanja Milićević Marija Garić, Marija Galetić, Zora Gligorić Ljiljana Tanasković	2022-2025	Poboljšanje Kolektivnog ugovora odredbama koje omogućavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života kao i odredbama koje omogućavaju sindikalno angažovanje predstavnika zaposlenih

Novi Sad, 29.12.2021. godine



