



СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ, СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОЈ
ДЕЛАТНОСТИ СРБИЈЕ, САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ КУЛТУРЕ СРБИЈЕ

СИНДИКАТ запослених у Образовању,

Науци и Култури Војводине

НОВИ САД, Булевар Михајла Пупина 24, II спрат

ЕРСТЕ БАНКА -340-29512-52; ПИБ: 103168849; Матични број: 08802742



тел: +381 21 457-708, 457-149, е – mail: sonkvoivodine@gmail.com

www.sonkvoivodine.org

Број: 05-9-223

26.12.2025.

На основу члана 48. став 2. и 3. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021.) и члана 32. Статута Синдиката запослених у образовању, науци и култури Војводине, председник Синдиката запослених у образовању, науци и култури Војводине, дана 26. децембра 2025. године доноси

**ПЛАН ДЕЛОВАЊА СИНДИКАТА ЗАПОСЛЕНИХ У ОБРАЗОВАЊУ, НАУЦИ И КУЛТУРИ ВОЈВОДИНЕ
СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
(за период 01.01.2026. - 31.12.2029. године)**

Овим планом предвиђају се посебне мере за подстицање и унапређење родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у органима Синдиката запослених у образовању, науци и култури Војводине (у даљем тексту: СОНК Војводине) и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Планом се такође дефинишу основни појмови родне равноправности, одређују родне политике, као и обавезе синдиката као социјалног партнера.

ОПШТИ ИНСТИТУТИ

СОНК Војводине прокламује право на слободно приступање у чланство у синдикату и активно учешће у раду синдиката и раду њихових органа, укључујући и погодности које се остварују без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода.

СОНК Војводине ће у складу са законом на сваке четири године доносити план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивати активно учешће мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

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, 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и

здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) 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.

Као један од приоритета у организационом смислу, у функцији јачања синдикалне инфраструктуре, потребно је увек подстицати и унапређивати равномерну заступљеност жена и мушкараца у органима СОНК-а Војводине.

Равномерна заступљеност жена и мушкараца у органима СОНК-а Војводине претпоставља да постоје једнаке могућности за оба пола да допринесу напретку СОНК-а Војводине, као и да имају идентичне могућности да уживају све користи и бенефиције које им СОНК Војводине омогућава.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање приликом обављања функције члана у органу, на основу пола односно рода.

Синдикат је дужан да члана органа по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исту функцију у органу синдиката.

Одсуствовање са обављања функције члана у органу синдиката због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на стручно усавршавање и додатно образовање.

Свако лице које обавља функцију у органу синдиката или се налази у радном односу у синдикату дужно је да пријави сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.

Синдикат је дужан да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријави сваки облик насиља из претходног става за које сазна у обављању своје делатности.

СОНК Војводине је као социјални партнер дужан да приликом образовања одбора за преговоре са послодавцем, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеди женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузмете одговарајуће посебне мере.

СОНК Војводине ће при колективном преговарању радити на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

- 1) услова за приступ запошљавању, samozapošljavanju 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, породичним 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.

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.

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

- 1) право жена 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;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у органима синдиката;
- 5) уравнотежена 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.

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

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Подаци у Плану деловања односе се на стање у СОНК-у Војводине на дан 26.12.2025. године

ПЛАН МЕРА

Назив и седиште	СОНК ВОЈВОДИНЕ, Булевар Михајла Пупина 24, Нови Сад
Порески идентификациони број	103168849
Број и датум решења о упису у Регистар код надлежног државног органа	110-00-461/1991 од 10.12.1991. године под редним бројем 8954
Матични број	08802742
Шифра делатности	9420

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Покрајински одбор СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	43
Мушкарци	20
Жене	23

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ИЗБОРНА СКУПШТИНА СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	60
Мушкарци	23
Жене	37

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Одбор делатности предшколских установа СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	35
Мушкарци	4
Жене	31

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Одбор делатности основних и средњих школа СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	28
Мушкарци	12
Жене	16

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Одбор делатности високог образовања СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	17
Мушкарци	11
Жене	6

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Одбор делатности ученичког и студентског стандарда СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	10
Мушкарци	6
Жене	4

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Одбор делатности културе СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	20
Мушкарци	11
Жене	9

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Одбор делатности науке СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	8
Мушкарци	2
Жене	6

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Председништво СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	9
Мушкарци	5
Жене	4

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Надзорни одбор СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	3
Мушкарци	-
Жене	3

УКУПАН БРОЈ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ Статутарни одбор СОНК-а ВОЈВОДИНЕ	
Укупно	3
Мушкарци	1
Жене	2

Подаци о мерама и процедурама које су омогућиле подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежености полова у органима и обезбедиле активно учешће мање заступљеног пола у саставу и раду органа.

МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ:

Опис мере или процедуре:

Смањење платног јаза између жена и мушкараца у органима управљања на свим нивоима синдикалног организовања и деловања и повећање учешћа жена у високо плаћеним пословима.

Ова мера има за циљ смањење платног јаза између жена и мушкараца све до њеног потпуног елиминисања. Мера укључује одговарајућа истраживања и анализе о узроцима платног јаза на нивоима синдикалног организовања и деловања, нарочито међу изабраним лицима.

Неопходно је извршити едукативне кампање и активности које подижу свест о овом проблему међу члановима синдиката у циљу препознавања проблема и препознавања примене добрих пракси.

Ова мера укључује и отклањање баријера које жене имају у напредовању у органима управљања у синдикату. Међутим, на основу извршених анализа и округлих столова утврђено је да жене не желе да улазе у органе одлучивања у синдикату, само на основу задовољења процентуалних квота; напротив, жене желе да учествују у раду органа управљања у синдикалним организацијама на основу квалитета свог деловања, едукације и квалитетног активизма.

Сходно изнетом, неопходно је извршити јачање капацитета, кроз институције трипартитног дијалога и у синдикалном животу кроз обезбеђивање учешћа жена и мушкараца. Ова мера је усмерена на унапређењу институционалног оквира синдикалног организовања и деловања у коме се одвија синдикално деловање и где се успостављају претпоставке за постизање родне равноправности, кроз равноправно учешће жена и мушкараца, нарочито у органима надлежним за одлучивање.

Кроз синдикално организовање и деловање треба омогућити једнаке шансе и могућности женама и мушкарцима у синдикалном деловању као актера који учествују у синдикалном животу и кроз активно учешће жена као активисткиња у одлучивању у заштити људских и синдикалних слобода и права.

Мера је усмерена на континуираном унапређењу знања и компетенција жена које учествују у синдикалном деловању, а окружење треба да створи амбијент у којем ће се разбити родни стереотипи и

предрасуде и омогућити адекватно информисање најшире јавности везаних за родну равноправност у органима одлучивања и свакодневном синдикалном организовању и деловању.

Циљ мера је смањење родног јаза и ефекти ових мера огледаће се у успостављању амбијента за подизање капацитета и компетенција актера који учествују у синдикалном организовању и деловању кроз право на равноправно учешће у одлучивању и информисању као претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца у синдикалној сцени Републике Србије.

Лице одговорно за реализацију (носилац активности): Раде Ерцег, председник.

Извршиоци посебних мера за унапређење родне равноправности: Сузана Анђелковић, секретар.

Рок у ком ће се мера реализовати, тј. почети да се примењује утврђена процедура: реализација мера је у току и спроводиће се у континуитету у периоду 2026.-2029. године.

У Новом Саду, 26.12.2025.



ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА

[Handwritten signature]
Раде ЕРЦЕГ