



СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ И СИНДИКАЛНИ РАД

– Жене југа у акцији –

Београд 2018.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ
И СИНДИКАЛНИ РАД
Жене југа у акцији

Издавач:

Синдикат образовања Србије
Београд, Дечанска 14/VI

За издавача:

Валентина Илић

Уредник:

Борка Вишњић

Компјутерска обрада:

Славиша Шобот

Штампа:

„Сигнета“, Београд

Тираж:

400 примерака

.....
Приручник је штампан уз финансијску подршку
шведског синдиката образовања Lararfobundet
.....

Садржај

■ Родна равноправност – стална тема синдикалног рада	5
■ Секција жена – простор за деловање и подршку женама у образовању	
<i>Бојана Савић, председница Секције жена Регионалног центра Јабланичког округа Синдиката образовања Србије</i>	8
■ Родна равноправност у законском оквиру – садашњи закон и нови предлози, забрана дискриминације у закону и пракси	
<i>Николина Маљковић, јавна савешњаница Синдиката образовања Србије</i>	13
Устав Републике Србије	13
Закон о забрани дискриминације	13
Облици дискриминације	14
Судска заштита	17
Закон о равноправности полова	18
Појмови пол и род	18
Породични односи	20
Образовање, култура и спорт	20
Политички и јавни живот	21
Родна равноправност у нацрту закона о родној равноправности	21
■ Заштита жена у Закону о раду и Посебном колективном уговору: има ли места за побољшање?	
<i>Драгана Карайанчић-Стефановић, дијломирана јавница Регионални центар Јабланичког округа Синдиката образовања Србије</i>	24

■ Жене у образовању – жене у синдикату: између бројки и стварности <i>Борка Вишинић, Координатор пројекта, Синдикат образовања Србије</i>	29
■ Доживотно учење као предуслов развоја професионалне и синдикалне каријере <i>Проф. др Марина Миленковић, председница Секције жена Синдиката образовања Србије</i> - Значај доживотног учења из личне перспективе.	34 38
■ Унапређење комуникацијских вештина и тимског рада – почетак успешног синдикалног деловања <i>Мирјана Сјаменковић, дипломирани психолог, Основна школа „Никола Тесла“, Београд – Винча</i> - Емоционална интелигенција – EQ. - Дефинисање тима и тимског рада	40 41 54
■ Поглед из личног угла	61

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ – СТАЛНА ТЕМА СИНДИКАЛНОГ РАДА

Родна равноправност се у нашем друштву већ дуже време третира као тема од посебног интереса – и кроз законску регулативу и јавне праксе којима се обезбеђује остварење законских одредби. Главни дугорочни циљ је промена свих облика живота у којима је до сада постојала изражена родна неравноправност, углавном на штету жена. Поред институционалних одредби, којима се одређује минимално учешће жена у процесима одлучивања, као што је то у саставу посланика Народне скупштине Републике Србије и неким другим органима и телима, укупне активности су усмерене на економско оснаживање жена и смањивање јаза у приходима између мушкараца и жена, њихово образовање за професије које се сматрају профитабилнијим, али највише на оснаживање жена за активније учешће у процесима одлучивања и веће ангажовање на управљачким позицијама. Све то је наравно повезано и са обезбеђивањем услова за усклађивање породичних и радних обавеза и омогућавање женама једнаких услова и на тржишту рада и напредовању током радне каријере, уз побољшање услова за подршку квалитетном породичном животу.

Синдикалне активности су такође једно од значајних поља на којима је родна равноправност свакодневно на испиту, а до промена може да дође само уколико се родна осетљивост прихвати као основ и за све друге активности. У образовању се ова тема може двоструко посматрати – и као област васпитања и образовања, а и као тема за пропитивање синдикалног активизма. Сваки просветни радник је током свог рада са децом, родитељима, колегама, у сарадњи са широм заједницом у обавези да

промовише родну равноправност, указује на родне стереотипе и начине њиховог превазилажења, а да притом многи од њих треба да раде и на унапређивању сопствених ставова и превазилажењу могућих личних стереотипа. Образовање је једна од делатности у којима међу запосленима преовлађују жене, поготово у нижим нивоима образовања, те је и ту додатна обавеза указивања на постизање родне равноправности. У синдикалном чланству је родна структура махом идентична структури запослених, а у руковођењу образовним установама и синдикалним организацијама мање је жена него у структури запослених. Стога је неопходно оснаживати жене да са више самопоуздања прихватају и позиције на којима се доносе одлуке и позиције са којих се управља установама и организацијама.

Један од начина оснаживања жена су и едукативне активности које имају за циљ да укажу на могуће начине превазилажења постојећег стања и подстицања жена за преузимање одговорнијих позиција. Двогодишњи пројекат који је Синдикат образовања Србије реализовао пре неколико година допринео је управо промени стања у многим срединама и један број колегикиња које су учествовале у пројекту је био подстакнут за прихватање одговорности за сопствени развој и остваривање амбиција, било у синдикату, било у установи.

На основу тог искуства групе организованих жена у синдикату, уследило је и организовање Секција жена у регионалним организацијама, које су се са више или мање успеха бавиле окупљањем и организовањем жена и разноврсним активностима на решавању уочених проблема. Нова енергија обновљене Секције жена Регионалног центра Јабланичког округа Синдиката образовања Србије била је изврстан повод за организовање дводневног семинара у новембру 2017. године. Програм семинара и озбиљност у припреми и реализацији, уз активно учешће четрдесетак чланица Секције жена, био је повод да се учини и корак даље: на основу припремљених излагања, презентација и ставова учесница сачињена је брошура као трајни

запис онога шта смо радили, а истовремено и као подршка будућим активностима, не само у Регионалном центру Јабланичког округа, већ и другим организованим групама жена у Синдикату образовања Србије.

*Бојана Савић, ѡредседница Секције жена Регионалног центра
Јабланичког округа Синдиката образовања Србије*



СЕКЦИЈА ЖЕНА – ПРОСТОР ЗА ДЕЛОВАЊЕ И ПОДРШКУ ЖЕНАМА У ОБРАЗОВАЊУ

Једнака права жена и мушкараца су регулисана законом, а један од докумената је Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена. Ипак, та права не морају нужно да значе и једнак положај у друштву, јер бројни показатељи указују да су жене још увек у лошијем положају у односу на мушкарце. Разлози за то су углавном породичне обавезе и брига о деци, традиционално васпитање и многи други разлози. Због тога је веома често ограничен и развој каријере или професионално усавршавање жена. Из свега овога проистиче потреба за одговарајућим мерама и активностима које би допринеле изједначавању, равноправности и отклањања директне или индиректне дискриминације жена, а истовремено ојачало процес њиховог укључивања у све области друштвеног живота.

Ако посматрамо образовање као делатност, видећемо да жене чине већину запослених у нижим разредима и предшколском образовању, док у вишим разредима има више присутних мушкараца. Све више жена има у органима управљања, члановима синдиката, док их на местима председника као носилаца функција, има мање. Однос радне и шире средине се мења на боље у процени учешћа жена на водећим позицијама – делом због позитивних оцена њиховог рада, а делом због примене законских одредби о минималном учешћу најмање трећине жена у јавним пословима и политике родне равноправности, које су

прихватиле многе организације и институције. Све је више жена међу директорима предшколских установа, основних и средњих школа, међутим та врста статистике се не води прецизно и нема довољно прецизних података. Када бисмо укупно оценили учешће жена у руководством Синдиката образовања Србије, од синдикалних организација до највиших органа на свим нивоима, заступљене су са најмање једном трећином, а у многим органима и знатно већим уделом. Активности у реализацији пројекта на јачању капацитета нашег синдиката у политици родне равноправности, један је од првих корака у остварењу тог циља.

Зато треба радити на оснаживању, превазилажењу предрасуда и подстицању жена како би се охрабриле да прихвате одговорност вођења синдикалних организација у својим установама, а тиме развиле сопствене менаџерске и лидерске способности. Сваки појединац се током живота налази пред задатком да успешно комуницира са својом физичком и социјалном средином. Зато су му потребни одговарајући облици понашања, односно одговарајуће карактеристике личности. Своје карактеристике стиче у току самог процеса саобраћања са социјалном средином и у процесу социјалног учења путем којег јединка стиче социјално релевантне облике понашања и формира се као личност са својим специфичним карактеристикама.

Категорије које најчешће указују потребу побољшања и унапређења женских људских права су:

- насиље према женама
- женско здравље
- образовање жена
- жене и економија
- учешће жена у одлучивању.

Са решавањем ових питања, можемо очекивати боље позиције жена.

Наравно, многи од нас се често питају „шта треба да урадим, да бих помогла себи или побољшала свој положај у окружењу?“

Пре свега морамо почети од себе:

- изучити вештине комуникације и постати асертивне (предузимљиве)

нпр: на каси сте у маркету, стојите стрпљиво и чекате да платите. Крај вас пролази особа и дрско стаје испред вас. Ваше реакције су:

1. реагујете, дижете галаму и скрећете пажњу на неправду која вам се догодила или
2. правите се да ништа не примећујете и тако доводите у питање своје достојанство и остављате простор да вам се то понови.

Како подићи самопоуздање:

- јасно дефинисати осећање, поставити циљ и разрадити стратегију до циља
- способност да кажете „да“ кад то желите и „не“ кад то стварно мислите
- поставити јасне границе и бранити своју позицију
- оставити позитиван утисак на окружење и ширити емпатију
- превазићи стереотипе и предрасуде.

Ако мало више загледамо у суштину ствари, видећемо да има много простора за побољшања положаја жена у друштву и образовању.

Неколико је области у којима можемо постићи промене:

✓ 1. Едукација о родној равноправности

Родна равноправност подразумева да мушкарци, жене, особе другачијих родних идентитета, имају једнаке предуслове за остваривање људских права. Осим тога, родна равноправност претпоставља и да постоје једнаке могућности за мушкарце и жене да доприносе културном, политичком, економском, социјалном и националном напретку, као и да имају идентичне

могућности да уживају све користи и бенефиције од напретка једне заједнице. Непоштовање оваквих могућности представља повреду достојанства лица које живе у заједници која очекују једнаке услове живота. Упркос бројним примерима званичног признања и помака на том пољу, родна равноправност још увек није присутна у свакодневном животу. У пракси, жене и мушкарци немају иста права, а особе другачијих родних идентитета су често жртве различитих облика дискриминације. Ове неравноправности су резултат друштвених односа изграђених на основу бројних стереотипа присутних у породици, образовању, култури, медијима, пословном свету, друштвеним организацијама итд. Ове неравноправности је могуће мењати кроз усвајање нових приступа и променама у свим областима јавног живота као и променама у приватној сфери. У протеклој деценији пуно је урађено на већој видљивости жена и проблема са којима се суочавају због родне неравноправности. Многе жене у Србији немају равноправност са мушкарцима. Раде на мање плаћеним местима у истој струци, брига о деци је примарно њихова дужност, а трагични исходи породичног насиља откривају прошлост дугогодишњем злостављања без могућности делотворне заштите. Различите родне улоге у пракси изазивају неравноправност између жена и мушкараца. Те неравноправности можемо уочити на различите начине:

- неравноправна позиција мушкараца и жена у друштву
- различито дистрибуирана политичка моћ
- неједнакости у породици
- разлике у правном статусу и друге

✓ 2. *Избејавање њимене двоструких стандарда за жене и мушкарце*

Дискриминацијом се сматра и ако се према лицу неоправдано поступа лошије него што се поступа према другоме, искључиво или углавном што је тражило или намерава да тражи

правну заштиту од дискриминације или је понудило или наме-
рава да понуди доказе о дискриминаторском понашању.

- ✓ 3. Једнака засћуиљеносћ на свим друшћивеним нивоима
- ✓ 4. Слобода избора занимања на личним сјособносћима а не на њолном иденћићећу
- ✓ 5. Професионално развијање и унајређивање личних комћећенција.

Тек тада се можемо надати да ћемо постати видљиве, има-
ти прилику да равноправно одлучујемо и учествујемо у доно-
шењу друштвених норми и стандарда. Право сваке жене је :

- да напредује
- да греши и исправи грешку
- да „не зна“ или „не разуме“
- да развија сопствену логику
- да се предомисли и да због тога не буде санкционисана или етикетирана као неозбиљна.

Са овако развијеним вештинама свака жена ће спремније
одговорити на изазове са којима се суочава у друштву.

*Николина Маљковић, правна савешњаница
Синдикатна образовања Србије*



РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ЗАКОНСКОМ ОКВИРУ – САДАШЊИ ЗАКОН И НОВИ ПРЕДЛОЗИ, ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ЗАКОНУ И ПРАКСИ

УСТАВ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Уставом Републике Србије као највишим правним актом у хијерархији правних аката прописана је забрана дискриминације у одредби члана 21.

Наведеном одредбом је прописано следеће:

Пред Уставом и законом сви су једнаки.

Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације.

Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

ЗАКОН О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Објављен у „Службеном гласнику РС“ бр. 22/2009 од 30.03.2009. године

Законом о забрани дискриминације уређени су забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминација као и сам поступак заштите од дискриминације.

Пре свега да би уопште причали о дискриминацији, морамо прво да је дефинишемо.

Дискриминација означава свако неоправдано прављење разлике или јенеднако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном или породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

ОБЛИЦИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

- **Непосредна дискриминација** постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства 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** постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај, актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Посебни случајеви дискриминације

➤ ***Дискриминација у поситицима пред оранима јавне власи***

Свако има право на једнак приступ и једнаку заштиту својих права пред судовима и органима јавне власти.

➤ ***Дискриминација у области рада***

Забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање, и ступање у синдикат, као и заштиту од незапослености.

➤ ***Дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објеката и површина***

Дискриминација у пружању јавних услуга постоји ако правно или физичко лице, у оквиру своје делатности, односно занимања, на основу личног својства лица или групе лица, одбије пружање услуге, за пружање услуге тражи испуњење услова који се не траже од других лица или групе лица, односно ако у пружању услуга неоправдано омогући првенство другом лицу или групи лица.

Свако има право на једнак приступ објектима у јавној употреби као и јавним површинама.

➤ ***Забрана верске дискриминације***

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако се лицу или групи лица ускраћује право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесе или поступи сходно својим уверењима.

➤ *Дискриминација у области образовања и стручној осposобљавања*

Свако има право на предшколско, основно, средње и високо образовање и стручно осposобљавање под једнаким условима у складу са законом.

➤ *Дискриминација на основу пола*

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском културном или другом аспекту јавног, професионалног, приватног или породичног живота.

Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање подогности у односу на пол или због промене пола.

➤ *Дискриминација на основу сексуалне оријентације*

Сексуална оријентација је приватна ствар и нико не може бити позван да се јавно изјасни о својој сексуалној оријентацији. Свако има право да се изјасни о својој сексуалној оријентацији, а дискриминаторско поступање због таквог изјашњавања је забрањено.

➤ *Дискриминација деце*

Забрањено је дискриминисати дете, односно малолетника према здравственом стању, брачном, односно ванбрачном рођењу, јавно позивање на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола, као и прављење разлике према здравственом стању, имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу дететових родитеља, односно старатеља и чланова породице.

➤ *Дискриминација на основу старосној доба*

Забрањено је дискриминисати лица на основу старосног доба. Стари имају право на достојанствене услове живота без дискриминације, а посебно, право на једнак приступ и заштиту

од занемаривања и узнемиравања у коришћењу здравствених и других јавних услуга.

➤ *Дискриминација због политичке или синдикалне припадности*

Забрањена је дискриминација због политичких убеђења лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци односно синдикалној организацији.

➤ *Дискриминација особа са инвалидитетом*

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу поштовања једнаких права и слобода особа са инвалидитетом у политичком, економском, културном и другом аспекту навног, професионалног, приватног или породичног живота.

➤ *Дискриминација с обзиром на здравствено стање*

Забрањена је дискриминација лица или групе лица с обзиром на њихово здравствено стање, као и чланова њихових породица.

СУДСКА ЗАШТИТА

Свако лице које је повређено дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду.

Поступак је хитан.

Тужбом се може тражити:

1. Забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације
2. Утврђивање да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме
3. извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања

4. накнада материјалне и нематеријалне штете
5. објављивање пресуде донете поводом неке од тужби из тачке 1–4

ЗАКОН О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

Објављен у „Службеном гласнику РС“ бр. 104/2009 од 16.12.2009. године

Уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и роду и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији.

➤ *Дискриминација*

Дискриминација по основу пола је свако неоправдано праћење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној или другој области.

Дискриминацијом се сматра и ако се према лицу неоправдано поступа лошије него што се поступа према другоме, искључиво или углавном што је тражило или намерава да тражи правну заштиту од дискриминације или је понудили или намерава да понуди доказе о дискриминаторском понашању.

ПОЈМОВИ ПОЛ И РОД

ПОЛ се односи на биолошке карактеристике лица, односно стиче се рођењем.

Род је појам који означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских

разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу.

➤ *Запошљавање социјална и здравствена заштитица*

Послодавац је дужан да запосленима без обзира на пол обезбеди једнаке могућности и третман а у вези остваривања права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад.

➤ *Једнака дослединост послова и положаја*

Уколико заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора износи мање од 30%, органи јавне власти су дужни да примене афирмативне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи.

Поред наведених видова равноправности по питању запошљавања, није дозвољено прављење разлике по полу приликом заснивања радног односа, код рапорјеђивања и напредовања. Затим сви запослени без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца.

Такође код стручног усавршавања и обуке послодавац мора да води рачуна да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца.

➤ *Колективно преговарање*

Синдикати и удружења послодаваца су дужни да, приликом образовања одбора за преговоре у складу са законом којим се уређује рад, обезбеде најмање 30% представника мање заступљеног пола, односно број представника мање заступљеног пола пропорционално учешћу тог пола у чланству и синдикатима и удружењима послодаваца.

Забрањена је дискриминација по основу пола и приликом остваривања права из области социјалне и здравствене заштите.

ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ

Свако је равноправан без обзира на породични и брачни статус. Супружници и ванбрачни партнери равноправни су, у складу са законом.

Свако лице има право на здравствену заштиту као и здравствене услуге које се односе на планирање породице. Такође су партнери равноправни у планирању броја деце, приступу информацијама, образовању и средствима која им омогућавају коришћење ових права.

Сви чланови породице имају једнако право на заштиту од насиља у породици.

ОБРАЗОВАЊЕ, КУЛТУРА И СПОРТ

Образовне и научне установе као и установе за стручно оспособљавање не смеју вршити дискриминацију засновану на полу.

Васпитање о равноправности полова је саставни део предшколског, основног, средњег и високог образовања као и трајног учења.

➤ *Равномерна заступљеност полова*

Овлашћени предлагач предлага намање 30% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама.

➤ *Равноправна заступљеност полова у спорту*

Образовне установе су дужне да обезбеде једнаке услове за активно бављење спортом, независно од пола.

Спортске организације и удружења дужни су да обезбеде равноправан третман полова у развијању и финансирању спортских активности.

ПОЛИТИЧКИ И ЈАВНИ ЖИВОТ

Свако има право на учлањење у политичку странку, активно учешће у раду политичке странке без дискриминације по основу пола.

Бирачко право се такође остварује у складу са Уставом и законом без дискриминације у односу на пол.

Равноправност полова се мора обезбедити и приликом кандидовања за председника Републике, посланике и одборнике, на начин и у складу са прописима којим се уређују избори.

Судска заштита се остварује покретањем судског поступка, коју смо већ поменули код Закона о забрани дискриминације.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У НАЦРТУ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

У процедури је доношење новог Закона о родној равноправности којим ће ступањем на снагу престати да важи Закон о равноправности полова.

Овај Закон не прописује само равноправност полова, већ прописује родну равноправност.

Поставља се питање шта подразумева родна равноправност у смислу овог Закона???

- **Родна равноправност** подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, равноправан положај и једнаке могућности за остваривање права и слобода и коришћење личних знања и способности за развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада.

Родна равноправност остварује се, унапређује и развија спречавањем, сузбијањем и заштитом од родно засноване дискриминације и применом посебних мера у складу са овим законом.

Свако је дужан да поштује равноправност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законом, односно забрану непосредне или посредне дискриминације по основу пола односно рода.

Такође се поставља и питање шта подразумева родна дискриминација у смислу овог Закона???

- **Родно заснована дискриминација** јесте свако 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 односно роду, у политичком, образовном, економском, социјалном, културном, спортском, грађанском и другим подручјима друштвеног живота.

Родном дискриминацијом сматра се и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном зато што су тражили, покренули или намеравали да покрену поступак за заштиту од родне дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о родној дискриминацији, дали исказ пред надлежним органом и телом о случају родне дискриминације, упозорили јавност на случај такве дискриминације или пружили другу врсту подршке у покренутом поступку за заштиту од родне дискриминације.

Родном дискриминацијом сматра се и узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно засновано насиље и насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, као и подстицање другог лица на дискриминацију.

Нацрт закона о родној равноправности се тренутно налази на „доради“ код Министарства рада, јер представници Министарства рада сматрају да Закон има проблем у „имплементацији“, те да су доста примедби дали и Синдикати и Унија послодаваца.

Након усаглашавања одредби Закона са примедбама Министарства рада и осталих Министарства, организоваће се јавна расправа, и предлог Закона ће се упутити на Владу, а затим и у скупштинску процедуру.

*Драјана Карайанцић-Стефановић, дипломирана
правница Регионални центар Јабланичкој округу
Синдиката образовања Србије*



ЗАШТИТА ЖЕНА У ЗАКОНУ О РАДУ И ПОСЕБНОМ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ: ИМА ЛИ МЕСТА ЗА ПОБОЉШАЊЕ?

Радноправно законодавство, као део укупног законодавства Републике Србије, успешно је у своја законска решења инкорпорисало принципе родне равноправности, забране дискриминације и регулисања посебне заштите положаја жена у законом предвиђеним случајевима.

Међутим, законска регулатива Републике Србије којом је прокламована једнакост пола и рода, затим забрана свих врста неједнаког поступања према једнакима (мушкарацу и жени) у свим областима и сферама социјалног живота, а отуда и рада, настала је много више као резултат развоја домаћег законодавства у контексту развоја и достигнућа међународног и европског законодавства, а много мање као одраз стања опште дрштвене свести и сазревања потреба, идеја и иницијативе друштва да законом теда прописати норме које за циљ имају стварање амбијента једнаких права и једнаких могућности, за оба пола – рода, као и санкционисање понашања која ту једнакост нарушавају.

Да је претходно постављена констатација тачна, уверава нас, стварност, пракса, свакодневни живот, а и многобројни поуздани званични подаци настали из истраживања о томе

какав је положај жена у Србији када је у питању примена принципа равноправности полова, забране дискриминације, забране различитих облика насиља и колико су заправо законом прокламована права из области родне равноправности и заштите положаја жена заиста и остварена права.

На пример, Законом о раду Републике Србије („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017) јесте прописана забрана дискриминације у односу на пол – род и то у односу на: услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу, отказ уговора о раду, а прописана је и посебна заштита материнства. Тако је на пример чланом 26. Закона о раду прописано да послодавац не може условљавати заснивање радног односа тестом трудноће, али поставља се онда питање колико је жена, које су испуњавале услове за пријем у радни однос за конкретно радно место, а за пријем у радни однос на то конкретно радно место конкурисале док су биле у другом стању, успеле тај посао и да добију?

Како изгледа примена важећих одредаба Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика у делу где се прописује посебна заштита одређених категорија запослених за чијим је радом престала потреба (чл. 38.), међу којима је и жена током трудноће и са дететом до две године старости, ако се прописана заштита своди на то да запосленој током овог периода не може престати радни однос, али не и на то да запослена не може стећи статус технолошког вишка у установи за то време. То у пракси доноси више проблема, почев од тога да уколико жена жели да задржи посао и буде распоређена на неко од радних места упражњених за преузимање, бива приморана околностима и регулативом да прекине одсуство са рада ради неге детета и ступи на рад, а ако пак одлучи да искористи право заштите по ПКУ, онда долазимо до ситуације немогућности примене института преузимања

за запослене са непуном нормом, док год је запослена на листи запослених за чијим је радом престала потреба (редослед презимања прописан чл. 5. ПКУ. и Стручним упутствима Министарства просвете, науке и технолошког развоја).

Посебно је забрињавајуће и посебно неопходно увидети важност реакције на потенцијално неправичан будући третман жена које ће стицати статус технолошког вишка за време док остварују своја права из области заштите материнства, а у контексту примене новог Закона о основама система образовања и васпитања, („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017) којим је одређено чл. 153. предвиђен престанак радног односа запосленом за чијим је радом потпуно престала потреба, уколико за годину дана не буде распоређен на упражњено радно место, без икаквог осврта на претходно помињану категорију запослених жена и специфичности које она носи.

Да ли су услови за напредовање у послу заиста једнако доступни и мушкарцу и жени и да ли жена, иако их има многоструко више од мушкараца у појединим областима делатности, има довољно и на руководећим местима или се ту суочавамо са неким нелогичним пропорцијама?

Да ли се разни облици, по правилу тешко доказивог насиља, отвореног, вербалног, а посебно оног које настаје невербалним понашањем, мање догађају женама на радним местима, откад су забрањени законом, или пак и даље, неретко, у радним окружењима постоје ситуације успостављања односа демонстрације силе и моћи послодавца – који је мушкарац, према запосленој – која је жена, само зато што је жена, па се „подразумева“ да јој улога послушности и сервисности по природи ствари, а биће ипак због дугогодишње присутног стереотипа средине, припада?

Да ли је, уопште случајно то што су делатности у којима је углавном на радним местима заступљено више жена, а таква је и делатност образовања и васпитања (посебно област делатности предшколског васпитања и образовања и основног

образовања и васпитања) по последњим подацима Републичког завода за статистику РС сврстане међу најслабије плаћене делатности?

Ствар је, даље, посебно забрињавајућа у ситуацијама у којима се и сам законодавац оглушује о принципе једнакости полова и забране дискриминације, па у норме закона уграђује очигледан дискриминативан третман, неједнако поступајући према једнаким. Наиме, 2015. године ступио је на снагу Закон о утврђивању максималног броја запослених у јавном сектору („Сл. гласник РС“, бр. 68/2015 и 81/2016 – одлука УС) који је првобитним одредбама члана 20. прописао да мушкарци могу користити своје право на рад до навршене 65. године старости, док жене не могу да користе то своје право, иако им је оно било зајемчено и Уставом, и Законом о раду и Законом о пензијском и инвалидском осигурању. Законом о утврђивању максималног броја запослених у јавном сектору, супротно напред наведеним прописима, било је прописано да жена има обавезу да са нижом старосном границом од 65 година живота, по посебним условима оде у пензију. Из неког разлога, дакле, законодавац је желео или несретно превидео последицу примене одредаба спорног члана 20. која је била таква да неком треба да престане радни однос само зато што је жена, јер други закључак се није дао извести. Уставни суд Републике Србије је 2016. године спорни члан 20. Закона о утврђивању максималног броја запослених у јавном сектору прогласио неуставним.

Много је још примера који ће нас суочити са тим да су прокламована и остварена права из области родне равноправности, забране дискриминације и различитих облика насиља, као и посебне заштите запослене жене у законом предвиђеним случајевима, у нескладу вредном пажње.

И управо у тој „сивој зони“ између онога шта је слово закона и онога шта је друштвени однос и у којој мери је друштвени однос саобразан прокламованом праву, а којој мери није – налази се простор за деловање: за рушење предрасуда

и стереотипа о женском роду, за подизање свести о важности неговања ставова утемељених на поштовању принципа равноправности полова, за пружање подршке која чини јаснијим и видљивијим пут и начине остваривања права на једнаки третман и једнаке шансе, бољег заступања себе, за посвећени рад на померању граница у смислу борбе за већа права и боља законска решења, јер јесмо сви једнаки и у достојанству и у правима.

*Борка Вишњић, Координатор пројекта,
Синдикал образованја Србије*



ЖЕНЕ У ОБРАЗОВАЊУ – ЖЕНЕ У СИНДИКАТУ: ИЗМЕЂУ БРОЈКИ И СТВАРНОСТИ

Положај жена у друштву тема је многих проучавања и активности и владиног и невладиног сектора, са циљем да се укаже на проблеме и да се они почну решавати. Поред законских решења која гарантују трећинску заступљеност жена у појединим институцијама и организацијама, чиме се обезбеђује веће учешће у процесу доношења одлука, многи аспекти и даље остају ван домаћаја предложених мера. То је област недовољне економске снаге женског корпуса, већа изложеност нарастајућем насиљу и недовољна видљивост и представљеност у друштвеном и јавном животу, по оценама многих који се баве питањима родне равноправности.

Оно што је позитивно у мноштву кретања неповољних по положај жена је њихов однос према образовању: сви подаци указују да су женска деца у нашем друштву успешнија и упорнија у стицању образовања (и то у временима када образовање не одређује друштвени статус), што ће, као једино исправно улагање у будућност, свакако утицати позитивно и на њихов положај. Више жена завршава факултете од мушкараца, али се потом на тржишту рада мушкарци боље и успешније сналазе и у већој мери заузимају боље плаћене позиције, што утиче и на разлику у платама, а касније и у висини пензија. Тиме су жене у материјално инфериорнијем положају у односу на мушкарце. Наравно, све се дешава у декларисаном одређењу да не постоји дискриминација у платама између мушкараца и жена за исти

посао који раде. Жене лакше губе посао и теже налазе нови посао, више их је у сивој зони и више су изложене злостављању на радном месту. Запослене жене у Србији зарађују 11% мању плату од мушкараца (у Европи је та разлика 16,3%)

Кад се погледа најнижи ниво образовања, ту је жена знатно више него мушкараца (19% их је без потпуне основне школе у поређењу са 5% мушкараца). Порастом нивоа образовања изнад факултетског, мења се слика – међу докторима наука жена је само 30%. Исто је и са позицијама у високом образовању – што је виша позиција, све је мање жена.

Што се тиче професионалног усмерења, жене се у знатно већем броју опредељују за тзв. меке професије – просветне, здравствене, социјалне и друге услужне делатности, које су по правилу, мање плаћене од других професија. Мада се може поставити питање – да ли се мушкарци мање опредељују за те професије јер су мање плаћене или су те професије мање плаћене јер у њима има мање запослених мушкараца.

Већину запослених у образовању чине жене и то, што је нижи ниво образовања, више је жена: у предшколским установама оне чине апсолутну већину запослених, у основном образовању их је преко 70%, у средњем преко 60%, а у високом образовању нешто више од 40%. Подаци о женама руководиоцима у образовању се не воде у званичној статистици на свима доступан начин, али нека мања истраживања указују да је међу директорима школа и деканима факултета више мушкараца него жена (Београдски универзитет је од свог оснивања 1905. до сада имао само једну ректорку).

Каква је ситуација у чланству Синдиката образовања Србије? Структура нашег чланства готово је идентична структури укупно запослених у образовању – сем у сектору високог образовања, где имамо знатно већи број жена у чланству, него што их је запослено у том сектору.

Наш синдикат већ десет година прати податке о структури чланства и органа управљања у синдикату, тако да можемо

уочити промене у последња три изборна циклуса. Током овог периода реализовали смо и пројекат који се две године интензивно бавио оснаживањем жена за активније учешће у раду синдиката, а усвојена је и политика родне равноправности, која би требало да има утицаја на даље процесе и унапређивање положаја жена у синдикату. Променама у Статуту СОС обезбеђен је одговарајући положај представнице организоване Секције жена (члан Републичког одбора Синдиката образовања Србије), али је деловање те секције добрим делом у застоју после завршеног пројекта, јер није обезбеђен континуитет у активностима и њиховом редовном финансирању.

Прва промена коју смо пратили односи се на структуру председника синдикалних организација. У ситуацији у којој није постојало одговарајуће усмерење и подстицаји за веће учешће жена у вођењу синдикалних организација, нису се ни могле очекивати значајније промене, а након реализације пројекта и његове промоције у деловању нашег синдиката, ипак је дошло до одређених помака. У многим срединама, поготово оним где се традиционално подразумева да било који вид руковођења припада мушкарцима, сада имамо више жена међу председницама синдикалних организација. Уз то, ова позиција није више незанимљива многим члановима: враћен је углед председницама синдиката кроз важне улоге које имају у својим установама, питани су о многим аспектима рада и развоја установе, а није занемарљива ни могућност додатног прихода, што је добило на значају посебно у време финансијске кризе и смањивања плата.

■ **Жене председнице синдикалних организација:**

2006–2011 (узорак 375)	51,5 %
2011–2016 (узорак 398)	41,5%
2016–2021 (узорак 379)	46,7%

Мање жена међу председницама синдиката у односу на структуру чланства може се тумачити на разне начине: могући

разлози су незаинтересованост жена, недовољна информисаност, немотивисаност, регионалне (културолошке) разлике, конкуренција жене *vs.* мушкарци (утицај, моћ, синдикални додатак 12%). Додатни разлог може да буде и заштита председника синдикалних организација, не само у вези са синдикалним радом, а ту врсту предности мушкарци боље препознају него жене. Сем тога, женама је потребна додатна подршка за јачање самопуздања и свести о сопственим могућностима, што је и била сврха пројектних активности, а и семинара посебно намењених женама чланицама Секције жена.

У Јабланичком округу је, према подацима, дошло до значајних позитивних промена:

- **Јабланички округ:** 2011–2016. 23,2% жена
2016–2021. 40% жена

За регион у којем су традиционално председници синдикалних организација већином били мушкарци (као и у другим јужним крајевима Србије), веома је значајно да се број жена председница синдикалних организација готово удвостручио. Томе је засигурно допринела активност синдиката у подстицању родне равноправности, а нова енергија у поново покренутом раду Секције жена РЦ Јабланичког округа ће бити додатни подстицај за веће ангажовање жена у преузимању одговорних улога у синдикату.

■ Жене у одборима делатности СОС

	2006–11.	2011–16.	2016–21.
• Предшколско васпитање и образовање	90,5%	89,5%	84,2%
• Основне и средње школе	45,7%	38,2%	47,2%
• Домови ученика и студената	26,7%	35,7%	36,4%
• Високо образовање	23,5%	23,5%	31,6%

■ Жене у органима СОС

	2006–11.	2011–16.	2016–21.
• Надзорни одбор	60%	80%	40%
• Републички одбор	54,7%	46,7%	48,9%
• Председништво	28,5%	37,5%	22,2%
• Статутарни одбор			20%

Услови за више жена руководилица у образовању и синдикату – постоје. Формални услови су испуњени и са становишта стручности, нивоа образовања и са становишта искуства и у образовању и у синдикату. Оно што недостаје је подстицај да се више жена ангажује у процесу пријаве за одговорније функције, да се развијају менаџерске вештине и јачају лидерске способности код жена. Наравно, ту су и мотивациони чиниоци и личне карактеристике које свако код себе треба да препозна и наметне се као најбољи или довољно квалитетан избор за водеће позиције. За жене је можда од пресудног значаја и однос радне и шире средине према тој врсти амбиција. Зато је можда најзначајније да се, поред мењања слике о самој себи, мењају и важећи традиционални и културни обрасци понашања. А то је дугорочнији процес у којем сви треба да активно учествујемо.

Проф. др Марина Миленковић, председница Секције жена
Синдиката образовања Србије



ДОЖИВОТНО УЧЕЊЕ КАО ПРЕДУСЛОВ РАЗВОЈА ПРОФЕСИОНАЛНЕ И СИНДИКАЛНЕ КАРИЈЕРЕ

„Учење је комплексан и живи процес који се континуирано мења заједно са појединцем, његовим потребама и светом око њега, а што је у ствари чини његовим учењем“.

Лундмарк, 2002

Non progredi est regredi. – Не најреговати значи назаговати.

(Латинска изрека)

Учење је адаптација која свакоме од нас омогућава да успешно функционише у променљивом свету. У свету који се брзо мења, то је неизбежан и перманентан процес и постаје део наше свакодневице. Образовање и учење захтевају константно унапређење постојећих вештина, као и развоја мултидисциплинарних компетенција.

Нагли развој технологија, брзо застаревање знања, чешће мењање професије и радног места, продужетак радног и животног века, води ка још већем значају процеса доживотног учења у будућности. Већ сада је јасно да ће сви запослени, без обзира да ли су на почетку или крају своје каријере, да ли су висококвалификовани или не, морати стално да стичу нова знања како би могли успешно да обављају посао који раде.

Давна мудрост о неопходности да човек учи током читавог живота поново добија на снази кроз оживљавање и концептуализовање идеје доживотног учења. Доживотно учење је императив новог доба али је идеја стара колико и људска цивилизација. Развио је још Платон у свом делу „Држава“, а први пут је у потпуности доживотно учење дефинисао Basil Yeahlee (1883–1967), ванредни професор на Катедри за психологију на Оксфорду.

Доживотно учење се може дефинисати као активност учења током живота с циљем унапређивања знања, вештина и способности унутар личне, грађанске, друштвене и пословне перспективе. Појединац у зависности од властитог интересовања, напредује у процесу освајања знања, у односу на животни контекст у којем се налази, као и у односу на своје професионалне аспирације.

Доживотно учење подразумева: стицање и осавремењивање свих врста способности, интереса, знања и квалификација од предшколског узраста до раздобља након пензионисања, побољшање развоја знања и способности које ће омогућити ефикасно прилагођавање „друштву знања“ и активном учешћу у свим сферама живота, те на тај начин утицање на властиту будућност.

Савремена стратегија образовања је у новије време почела да се темељи на начелу доживотног образовања и друштва које учи. Овакав темељ образовања је постављен на постулатима модерног друштва који представљају уствари све већи пораст општег образовног нивоа. Количина новог знања повећава се великом брзином, док постојећа знања све брже застаревају. Предвиђа се да ће се овакав тренд интензивирати и да ће учење и усавршавање постати процес који ће морати да траје током целог живота. Више него икада, ове потребе су део живота модерног човека, а њихово задовољавање вишеструко и узајамно повезано са развијеношћу теорије и праксе образовања одраслих.

Идеја доживотног учења одговара изазовима модерног друштва и убрзаног начина живота и обухвата:

- образовање наставника и доживотно учење у новом окружењу (учење код куће),
- образовање одраслих
- стицање формалних квалификација и вештина
- континуирано образовање кроз семинаре и курсеве које нуде установе високог образовања,
- професионално знање стечено кроз професионални развој и тренинг на радном месту
- учење из личног окружења или самоучење коришћењем различитих извора и Интернет апликација (Петковић, Илић, Миловац, 2010).

Бити образован човек данас ни издалека није исто као пре десет или више година. Битна је суштина, доживљај, разумевање и посвећеност, а не већи број информација. Битно је искуство, оно које се толико помиње у модерном концепту учења одраслих, али не било какво – већ искуство значајно за појединца, упечатљиво и пренесено на начин да дотакне, заинтригира, поучи, покрене. Искуство дубоког поштовања за свет око себе и познавања себе да би се одатле кренуло у ново учење (Виолејџа Орловић-Ловрен, 2012).

Организација за економску сарадњу и развој (ОЕЦД) прави разлику између формално, имплицитно и неформално стеченог знања. Формално учење се односи на учење кроз програм инструкција у образовној установи, центру за обуку одраслих или на радном месту, што се генерално признаје кроз квалификацију или сертификат. Неформално учење се односи на учење кроз програм, али се обично не оцењује и не додељује се сертификат. Имплицитно учење (међугенерациско учење, размена знања у породици, међу колегама, пријатељима, итд.) се односи на учење као резултат свакодневних активности везаних за посао, породицу или слободно време.

Жене се и данас суочавају са стереотипима социјалних и културних ограничења, ограничавањем приступа образовању, остваривању научне, професионалне и синдикалне каријере. Жене су и даље мањина у истраживачким институцијама и у самом процесу доношења одлука. Наслеђена инфериорност жена се наставља у новим транзиционим условима у Србији, у ситуацији када економска ефикасност нових трендова запошљавања поставља захтеве које је тешко испуњавати, уз наслеђене стереотипе о месту жене у породици.

Образовање представља једну од кључних и најкритичнијих подручја оснаживања за жене. Да би жене могле имати шансу за квалитетнији, здравији и успешнији живот, неопходно је пружити им могућност да се континуирано образују. У бројним истраживањима је доказано да се образоване жене више укључују у процес доношења важних одлука него што то чине оне необразоване. Кроз образовање, жене не само да остварују брже напредовање у пословној и синдикалној каријери, већ стичу самопоуздање и унапређују своје односе са колегама, брачним партнерима и осталим члановима породице. Међутим, постоје и велике предности за друштво у целини, јер образована жена поседује знање које јој је потребно да буде бољи родитељ, радник и грађанин. Образоване жене су у стању да доносе друштвено економске промене. Оне су боље информисане о својим правима, а то значајно доприноси смањивању броја случајева насиља и неправде над женама. Степен образовања жена у Србији је изједначен са степеном образовања мушкараца, али оне не успевају у истој мери да обезбеде квалитетно запослење и успешну каријеру. Типично женски послови губе трку у тржишној утакмици, а нове напетости доводе до двоструке угрожености жена – на послу и у кући. Оне се традиционално усмеравају на послове који нису високопозиционирани када је у питању развој каријере, јер престижни послови углавном захтевају рад ван уобичајеног радног времена, честа

путовања и дуже одсуствовање од куће, што представља препреку за одржавање баланса између породичне и радне улоге.

Образоване жене у синдикату треба да инсистирају на остваривању њихових грађанских, политичких и економских права. Само на тај начин ће помоћи побољшању статуса жена у друштву.

Значај доживотног учења из личне перспективе

Опсежна истраживања показују да је потребно између пет и седам година вредног рада и константног учења да бисте се винули до самог врха ваше бранше. То значи пет до седам година фокусираног, концентрисаног, одлучног и напорног рада на себи да бисте постигли све боље и боље кључне резултате који су одговорни за ваш лични развој. Пречице не постоје. Из мог искуства универзитетског професора са радним стажом од преко двадесет пет година, могу одговорно рећи да наведени подаци не одговарају истини. Из простог разлога, што развој универзитетске каријере захтева много више уложених година учења, а образовање и усавршавање наставника на факултету практично никад не престаје. Након завршетка студија медицине које су тада трајале пет година, током наредних десет година ја сам завршавала магистарске, специјалистичке и докторске студије. И након завршетка формалног образовања, наставила сам са неформалним образовањем и стицањем знања која се односе на развој педагошких компетенција, нових метода у научно-истраживачком раду, унапређењу комуникацијских вештина, учење страних језика (енглеског, француског, руског и шпанског) и сл. Рад у Синдикату образовања Србије током протекле две деценије пружио ми је јединствену прилику за стицање нових знања и вештина. Као представник Синдиката образовања Србије у Комитету за једнакост (ETUCE Standing Committee for Equality) имала сам прилику да упознам бројне представнице синдикалних организација из земаља у

окружењу са којима сам размењивала идеје и добијала корисне информације које су ми често биле инспирација за покретање нових пројеката и активности у синдикату. Као председница Секције жена и координатор пројеката „Јачање капацитета Синдиката образовања Србије у политици родне равноправности“ који је реализован током 2011–2012. године учествовала сам у организацији бројних семинара и састанака који су ме инспирисали за даљи рад у Синдикату образовања Србије и донели лепе успомене на дружење са колегиницама и колегама из бројних синдикалних организација свих нивоа образовања.

Према томе, сматрам да образовање заиста јесте најважнији предуслов за развој каријере, како професионалне тако и синдикалне, али је поред тога јако важно за стицање самопоуздања и личног задовољства. И да се вратим на почетак навода из литературе, није довољно пет нити седам година учења да бисте били успешни, потребно је да учите – целог живота.

Мирјана Сџаменковић, дипломирани психолог, Основна школа „Никола Тесла“, Београд – Винча



УНАПРЕЂЕЊЕ КОМУНИКАЦИЈСКИХ ВЕШТИНА И ТИМСКОГ РАДА – ПОЧЕТАК УСПЕШНОГ СИНДИКАЛНОГ ДЕЛОВАЊА

У оквиру рада женске секције имала сам прилику да у претходном периоду обрадим и презентујем теме из области психологије које су од значаја за све чланице а такође, сматрам, и за целокупан рад нашег Синдиката.

Неке од тих су:

- Емоционална интелигенција
- Вештине комуникације и асертивност као пожељан модел понашања и комуницирања
- Тимски рад као предуслов успешног рада

Најпре сам обрадила појам емоционалне интелигенције која је основ сналажења и живота у заједници. После сам се бавила начинима комуницирања одн. моделима понашања, посебно нагласивши асертивност као пожељан облик комуникације. Посебно сам разрадила елементе асертивног говора.

На крају сам се бавила тимским радом за који су неопходне вештине комуникације односно добро развијени аспекти емоционалне интелигенције.

* * *

ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА – EQ

Емоционална интелигенција је способност препознавања, схватања и управљања властитим и туђим емоцијама. У пракси, односи се на улогу осећаја у нашем свакодневном животу.

ЕИ је скуп вештина које нам омогућавају да одаберемо исправан начин употребе осећаја у сарадњи са другим људима, као и у схватању и побољшању самог себе.

То је другачији начин да се буде паметан.. Емоционална интелигенција није супротна, већ само различита, комплементарна способност у односу на рационалну интелигенцију.

То је способност доброг управљања мучним расположењима. Она значи и то да сте пуни наде и оптимистични и онда када доживљавате неуспехе... То је и емпатија, знање о томе шта други људи осећају, као и социјалне вештине – добро слагање са другима, управљање емоцијама у односима, способност уверавања и вођења других.

Према Големану, модел емоционалне интелигенције се састоји од неколико битних компонената:

1. *Самосвесћ* – способност „читања“ сопствених емоција и схватање какав утицај имају на околину
2. *Лично доношење одлука* – проучавање сопствених поступака и познавање последица
3. *Управљање осећањима* – спознавање шта је подлога осећања
4. *Превазилажење стреса* – научити опуштати се и разумети важност опуштања
5. *Емпатија* – разумевање туђих осећања и уважавање различитости мишљења
6. *Комуникација* – разговарати о осећањима са разумевањем и бити добар слушалац

7. *Самоошкривање* – разумевање потребе за отвореношћу и поверењем, научити када и како говорити о својим осећањима
8. *Проницљивост* – препознавање образаца у личном и животу других људи
9. *Самоприхваћање* – умети прихватити своје мане, умети ценити своје врлине
10. *Лична одговорност* – преузети одговорност и умети препознати последице личних одлука и реаговања
11. *Самопоуздање* – умети изложити своје бригае и осећања без љутње и пасивности
12. *Група динамика* – спознати када пратити, а када водити

Емоционална интелигенција се може повећати!

1. Научите да препознате осећања – Научите како се када осећате. Често се запитајте – Како се осећам ? А ако их осећате читав низ раздвојте их и рангирајте... немојте их преувеличавати, останите што реалнији. Вежбајте
2. Преузмите одговорност за своја осећања – немојте у другима тражити објашњења за своја осећања, покушајте да разумете зашто се тако осећате. Ако игноришемо осећања она неће нестати, само ће нас изненадити кад им се не надамо
3. Предвиди своја осећања – Упознајте себе, важно је да знате шта у ком моменту од себе можете да очекујете. Избегавајте да радите ствари које ће да вас доведу до непријатних осећаја
4. Питајте друге како се осећају – Људе морате прво разумети да бисте саосећали са њима. Слушајте их пажљиво без предрасуда. Некада је могуће да видите где други греше и да тако решите свој проблем.
5. Будите мање осетљиви – Ако неко каже нешто са чим се не слажете, немојте се одмах повлачити или нападати. Та нашања само показују да се не можете носити са критиком. Уместо тога, захвалите на искрености и концентришите се на вредност њихових коментара.

6. Проблем сагледајте у целини – Када вам се нешто лоше догоди, размислите о томе колико је ваш проблем заиста озбиљан. Покушајте да из свог понашања избаците импулсивност, избројте до 10 пре него што нешто кажете или урадите да после не жалите.

* * *

Замислите да стојите у реду испред шалтера у пошти и да се неко прогура и стане испред вас. Или, замислите да сте у ресторану и конобар вам доноси друго јело од оног које сте наручили. Било да се ради о неспоразуму или нечијем намерном поступку, ваша реакција може да се креће у неколико праваца:

- Дићи ћете галаму око тога, напасти особу због таквог неувиђавног понашања, викати, претити и вређати у афекту. Овом реакцијом ћете несумњиво скренути пажњу на неправду која вам је нанета, вло вероватно истерати своје, али такође створити тензију у окружењу и утисак да са вама треба бити на одстојању.
- Са друге стране, можете се понашати као да се ништа није десило. Ако се будете понашали као да се ништа није догодило, нико други неће приметити да се нешто догодило. Избегли сте могући конфликт, али сте тиме погазили своје достојанство и право на фер третман. Имајте у виду да никада нећете добити више од онога колико тражите. Чак и ако имате номинално право на нешто нико вас неће јурити да то право остварите.
- Оставити ствари какве јесу, а уз много гунђања о немару, безобразлуку и неправди која вас је задесила. Тиме ћете указати на проблем, али се ништа практично неће променити.
- Ово су примери како да не добијете оно што хоћете или како да га добијете на скупљи начин, дакле примери неасертивног понашања.

Асертивност

Асертивност (конструктивна, самопоуздана комуникација) је појам који све чешће можемо да чујемо. Самопоуздан наступ, изражавање својих мисли, осећања и уверења на директан, искрен и адекватан начин уз уважавање права других људи је она „идеална“ слика. Добра вест је да она није недостижна, већ је реч о вештини коју је могуће увежбати...

Бити асертиван значи активно се заузимати за себе и своја права, исказивати своје потребе и ставове на директан, недвосмислен и отворен начин, уважавајући и не угрожавајући тиме друге. Овакво понашање је корисно у свим потенцијално фрустрирајућим социјалним контактима, када су угрожени интереси или потребе неке особе, када се особа нађе пред неоправданим захтевом других, или напросто захтевом који жели да одбије, када су јој угрожена права или се нађе пред било каквом врстом неправде.

Асертивност не подразумева само начин понашања већ и то како се особа осећа. Одсуство осећаја кривице и страха и осећај да се поступа исправно, чине емоционалну компоненту асертивности. Емоционални однос према социјалним ситуацијама заправо и одређује како ће се нека особа понашати.

Неки људи постану несигурни, узнемирени или уплашени када се нађу у ситуацији у којој је потребно да се на било који начин конфронтирају са другима. Они чак могу изгледати комично другима када се рецимо праве да нису приметили познаника поред кога су прошли, само зато што нису сигурни да ли би требало да му се јаве или не или када у радњи бесконачно дуго претражују полице, тражећи оно што им треба, не помишљајући да се обрете продавцу, како га не би ометали. Неки други појединци брзо плану и сваку назнаку конфликта тумаче као веома угрожавајућу, непрестано се борећи и онда када заправо и нису угрожени. Први тип људи се означава као пасиван и дефанзиван, а други као агресиван.

Пасиван џиј

Пасивност (субмисивност) је особина код неких људи да се повлаче пред приликом да кажу шта заиста мисле и осећају, да лако одустају од задовољења својих потреба и да генерално на све начине покушавају да избегну конфликт са другима. Они ово често раде плашећи се да не повредe друге или их разочарају. Преузимајући претерану количину одговорности за осећања или поступке других, заборављају да су одговорни за себе и оно што се њима самима дешава. Они имају утисак да ће звучати неправедно, нехумано или глупо ако се супротставе и често имају осећај стида или кривице.

Субмисивне особе се плаше љутње и одбацивања од стране особа које су им битне или су им на неки начин надређене. Субмисивно се понаша запослени који се не усуђује да од свог претпостављеног затражи објашњење за кашњење плате или особа која пристаје на излазак са пријатељима на који јој се уопште не иде.

Субмисивни људи не одолевају притисцима надређених или чланова породице, осећају се обавезим да ураде нешто само зато што је захтев дошао од пријатеља или је срочен на пријатељски начин, плаше се да ће бити окарактерисани као неспособни или некомпетентни ако одбију да ураде нешто, или ће на себе навући гнев других. То су ствари са којима особе са ниским самопоштовањем, без довољно самопоуздања и у страху од напуштања од стране других, не могу да се носе.

Осећање мање вредности

Неке субмисивне особе умеју да искажу своје потребе, али то раде несигурно, са пуно објашњавања, правдања, извињавања. Они тиме саговорницима шаљу поруку да њихов захтев и није толико битан, да не полажу право на оно што траже, па их

зато други најчешће не схватају озбиљно и лако прелазе преко њихових захтева.

Често пасивне особе нису у потпуности у контакту са својим потребама. То значи да они не препознају на прави начин оно што им је потребно или на шта имају право, па тако и кршење својих права схватају само као неодређену непријатност, а да при томе не могу да увиде ни вербално формулишу разлог због ког се осећају лоше.

У основи, субмисивности је осећање мање вредности у односу на друге људе и имплицитно уверење да други имају нека већа права или боље аргументе од нас. Субмисивна особа ће најчешће потискивати осећања и сећања повезана са доминацијом других, а посебно она настала у раном добу, која су била окидачи за касније учвршћивање таквог понашања. На површини остаје анксиозност, инхибираност и осећање стида или кривице. Они ће се борити против разочарења услед неиспуњавања својих захтева разним врстама рационализација и умањивања значаја самог неоствареног циља. Тако се могу чути изговори типа: „није то толико важно“, „ја само покушавам да будем фин и уљудан“, „и онако нисам ја за тај посао“ и сл...

У основи субмисивности је осећање мање вредности у односу на друге људе и имплицитно уверење да други имају нека већа права или боље аргументе од нас. Ову потврду особа налази и у односу других према себи. Околина показује сажаљење, а постепено и све већу нетрпељивост, одбојност и презир.

Резултат субмисивног понашања је да добијате мало од оног што желите, што је праћено и губитком поштовања од стране других људи и неминовно води до све већег самоунижавања и губитка самопоштовања као и до унутрашњег беса. Неасертивно понашање доводи до незадовољства самим собом и потврђује идеју пасивне особе да је мање вредна. Ову потврду особа налази и у односу других према себи. Околина показује сажаљење, а постепено и све већу нетрпељивост, одбојност и презир.

Агресиван џиј

Код агресивних људи понекад је јачи мотив за доминацијом или потчињавањем других него за спровођењем својих права. Они често користе повишен тон, испољавају бес, наређују, прете и наваљују

Агресивне особе, са друге стране, умеју да се заузму за себе, да траже своја права и одбију неадекватне захтеве других, али они то раде на начин који друге људе угрожава. Код агресивних људи понекад је јачи порив за доминацијом или потчињавањем других него за спровођењем својих права. Њихов циљ је да својим агресивним наступом изазову пасивност и повлачење других. Они често користе повишен тон, испољавају бес, наређују, прете и наваљују. Уместо да критикују неко понашање, критикују особу, уместо да траже решење ситуације, прече им је да нађу кривца, а то наравно никада нису они сами.

Основни циљ који агресивна особа поставља је добити нешто по сваку цену, што држе и бескомпромисно. Она себе ставља испред других, понаша се супериорно, подсмешљиво, надмено. Агресивно понашање најчешће није последица само екстремне отворености, импулсивности и експресивности неке особе, већ је то заправо, маскирање забринутости, страха и несигурности. Агресивни појединци често имају дубоке страхове које пројектују на друге. Они су кукавице којима агресија служи као тактика напада на друге, пре него што други нападну њих.

Агресивна особа себе ставља испред других, понаша се супериорно, подсмешљиво, надмено. Такво понашање најчешће није последица само екстремне отворености, импулсивности и експресивности неке особе, већ је то заправо, маскирање забринутости, страха и несигурности.

Страх као заједнички имениц

Страх је заједнички имениц који повезује субмисивне и агресивне особе, па се тако и овде, након завршеног сукоба, може јавити осећај кривице, стида и неадекватности.

Агресивно понашање најчешће доводи до успеха, када се посматрају краткорочни ефекти. Дугорочно, агресивност доводи до губитка поштовања, пораста тензије, лоших међуљудских односа, осветничких тенденција, дакле до појављивања агресивног одговора друге стране. Овим се затвара круг агресије који се изнова понавља све јачим интензитетом, сваки пут када се догоди конфликтна ситуација.

Пасивно-агресивни џиј

Пасивно-агресивни модели понашања срећу се код људи који се не осећају способнима да се ухвате у коштац са реалним ситуацијама, па тај свој недостатак компензују у тренуцима када се све заврши и када се нађу на сигурном. Они се увек налазе у улози жртве и поносно је истичу негодујући над неправдом коју нису ни покушали да спрече

Постоје и они који не праве буку, па чак ретко и износе своје мишљење да би утицали на ток неке ситуације, али зато увек имају много тога да кажу када све буде већ готово. Они се увек налазе у улози жртве и поносно је истичу негодујући над неправдом коју нису ни покушали да спрече. Ироничне примедбе, сарказам, заједљиви коментари, чине ове особе непожељнима. Други их доживљавају као особе којима се никада не може удовољити, као људе који увек кваре добро расположење и који ће, шта год се догодило, наћи разлог да гунђају. Истина је, заправо, да се овакви пасивно-агресивни модели понашања срећу код људи који се не осећају способнима да се ухвате у коштац са реалним ситуацијама, па тај свој недостатак компензују у тренуцима када се све заврши, дакле када је опасност од правог ризика већ прошла и када се нађу на сигурном.

Било који облик неасертивног понашања, било да се ради о пасивном или агресивном, говори да смо усвојили различите стандарде за себе, а различите за друге људе.

Начин на који се понашамо, осећамо и говоримо, највећим делом се заснива на нашим уверењима, посебно на уверењима која имамо о другим људима. Проблеми настају онда када усвојимо различита уверења о себи, а другачија о другим људима. Било који облик неасертивног понашања, било да се ради о пасивном или агресивном, говори да смо усвојили различите стандарде за себе а различите за друге људе. За разлику од тога, претпоставке асертивног понашања су следеће:

- Основна права сваког појединца су једнака
- Свако има слободу да мисли, бира и одлучује о себи
- Свако има право да промени мишљење
- Свако има право да погреши као и да исправи грешку
- Свако је одговоран за своје акције и своје реакције на друге
- Никоме није потребна ничија дозвола да би предузео акцију
- Слагање са другима није неопходно, а некада није ни могуће
- Нико није одговоран за понашање других људи

Ови принципи се често у литературе наводе као АСЕРТИВНА ПРАВА, она су универзална људска права која су независна од пола, националности, расе, социоекономског статуса или религијских уверењаа њихово поштовање је изузетно важно за очување добрих међуљудских односа.

Дакле, асертивност подразумева:

- Да вам је јасно шта осећате, шта вам је потребно и како то можете да постигнете
- У стању сте да комуницирате мирно и без нападања друге особе
- Можете да кажете „да“ када желите да кажете „да“, и „не“ када заиста то мислите
- Постављате јасне границе-браните своју позицију, чак иако то изазива сукоб

- Спретно управљате конфликтом ако се догоди
- Знате како се преговара, ако двоје људи жели различите исходе
- У стању сте да отворено говорите о себи И умете да слуђате друге
- Имате самопоуздања и отворен став тела
- У стању сте да дате и примате позитивне и негативне повратне информације
- Остављате позитиван, оптимистичан утисак на околину

Основни елементи асертивног говора

- Јасно изразите које вам понашање смета
- Наведите разлоге због којих вам нечије понашање смета, како се тада осећате, шта о томе мислите и као то на вас утиче
- Формулишите јасан захтев и шта желите да се учини поводом тога

Технике асертивне комуникације

Ја-ћоруке

Пошто асертивност подразумева остваривање сопствених права, најбољи начин за то је директно позивање на то како се осећамо, шта нам смета и шта желимо. Постоји неколико тешкоћа на које људи наилазе када покушавају да формулишу јасну Ја-поруку. Некада је тешко неутрално се поставити према чињеници да нас неко угрожава. Често смо склони да употребљавамо изразе који оптужују другу особу, негативно је описују и осуђују њено понашање. Чак и ако налазимо да су такве карактеризације оправдане, оне нам могу бити сметња, зато што ће се друга особа на тај начин осетити угроженом и заузети одбрамбени став уместо да са нама сарађује. Чак и ако приметимо да нека особа има устаљене обрасце понашања који нам

сметају, лоше је правити генерализације. Дакле, уместо реченице: „Ти никада не испуниш обећање и уопште те није брига за мене!“, боље је употребити ЈА-поруку: „Када не испуниш обећање које си ми дао, осећам се занемарено.“

ЈА-поруке су они искази у којима говоримо о свом стању. Њима дефинишемо своја осећања, потребе и изричемо захтев другој страни. Једноставна асертивна реченица је веома кратка изјава која садржи само конкретну чињеницу, став или увид који је у вези са оним што мислимо да нам се ускраћује.

Неким људима је тешко да прецизно дефинишу како се осећају. Ако кажете да сте због нечега тужни, а у ствари сте љути, вероватно нећете добити право задовољење, чак и ако је саговорник спреман да вам изађе у сусрет. Ако не препознате проблем на прави начин, не можете се надати да ће се он решити.

Такође је битно одредити интензитет осећања и јасно га представити. Ово ће на најбољи начин показати саговорнику колико нам је нешто важно, али ће и нама самима бити добар водич за истрајавање у том захтеву. Ако сваку ситну нелагоду покушамо да представимо као веома узнемирујућ проблем, звучаћемо неискрено и театрално, па нас други неће схватити озбиљно.

У зависности од врсте ситуације која се коментарише, постоји неколико врста ЈА-реченица

► *Једноставна асертивна реченица:*

Веома кратка изјава која садржи само конкретну чињеницу, став или увид који је у вези са оним што мислимо да нам се ускраћује

Важно ми је да схватиш шта говорим, па бих желела да ме слушаш док ти причам. С обзиром да ово обраћање не садржи много објашњавања и образлагања, овде је нарочито битно обратити пажњу на начин обраћања, држање и уопште све оне елементе који прате вербално обраћање.

► *Емѡиѡичка асерѡивносѡ:*

Недвосмислено и директно исказивање својих потреба, заједно са освртом на осећања друге особе и јасним стављањем до знања да смо њено стање препознали и узели у обзир.

Важно ми је да ти објасним како се осећам, а знам да је ово подједнако важно и за тебе, па желим и да чујем шта ти мислиш о томе.

► *Асерѡивносѡ која ѡражи одѡвор:*

Овим се од друге особе захтева да нам појасни своје становиште или образложи неко понашање, када је потребно, како бисмо били сигурни да разговор тече у конструктивном смеру.

Узнемирава ме то што радиш, па бих желела да ми објасниш шта желиш тиме да постигнеш?

Када нам нека ситуација није потпуно јасна, најбоље је затражити објашњење како бисмо на прави начин могли да размотримо све алтернативе које могу бити ефикасне у њеном решавању.

► *Асерѡивносѡ осећања:*

Ово је најпотпунији облик Ја-говора, зато што садржи опис туђег понашања које нас узнемирава, како се осећамо поводом тога и каквог практичног ефекта то понашање има, као и конкретан захтев који се другој особи упућује. Треба обратити пажњу да опис туђег понашања буде аутентичан, без претеривања или карикирања. Такође, битно је да опис буде вредносно неутралан, без негативних етикета, као и да се не коментарише особа у целини него њено понашање. Дакле, уместо да кажемо некоме: „Понашаш се себично...“, или: „Ти си саможива особа...“, описаћемо само понашање које нам смета: „Када о заједничким стварима одлучујеш сам и не питаш ме за мишљење...“

Најпотпунији облик Ја-говора садржи опис туђег понашања које нас узнемирава, како се осећамо поводом тога и каквог

практичног ефекта то понашање има, као и конкретан захтев који се другој особи упућује. Опис туђег понашања треба да буде аутентичан, без претеривања или карикирања. Такође, битно је да опис буде вредносно неутралан, без негативно конотираних етикета, као и да се не коментарише особа у целини него њено понашање.

Асертивно НЕ

Рећи НЕ, не значи бити непријатан или агресиван. То је наше основно право и због тога не треба осећати стид или кривицу. Вештина да одлучно и љубазно одбијемо захтев који нам не одговара може нам уштедети пуно времена и заштитити нас од каснијег незадовољства.

Рећи НЕ је често проблем за многе људе. Некада се плашимо да ће то звучати грубо, нељубазно, покварити нам односе са људима који су нам важни или проузроковати сукоб. Ипак, колико губимо када пристајемо да радимо посао који би требало неко други да обави, купујемо ствари које нам не требају или остајемо у контакту са људима који нам не пријају? И да ли на то пристајемо из човекољубивих разлога или само зато што нам је непријатно да одбијемо љубазну молбу или не знамо како да изађемо на крај са нечијом упорношћу?

Рећи НЕ, не значи бити непријатан или агресиван. То је наше основно право и због тога не треба осећати стид или кривицу. Вештина да одлучно и љубазно одбијемо захтев који нам не одговара може нам уштедети пуно времена и заштитити нас од каснијег самопредацивања и незадовољства које се јавља када пристанемо на нешто што не желимо. Добро је дати неку врсту кратког образложења такве одлуке, али не таквог које ће садржати претерана извињавања, оправдања или на било који начин код саговорника оставити утисак да се премишљамо и да ипак може још једном да покуша да нас убеди. Добру вољу

можете показати предлажући друго решење, које вас не угрожава, али наравно, само ако за тако нешто има простора.

Некада ни најодлучније одбијање не може обесхрабрити упорне људе који су по сваку цену одлучили да нас приволе да променимо мишљење. Ако сте сигурни да је ваш одговор био јасан и недвосмислен, није потребно преобликовати га или покушавати убеђивање другим аргументима. Довољно је само понављати исти исказ сваки пут док саговорник не одустане од убеђивања. Ово је такозвана техника „покварене плоче“ и корисна је, не само у одбијању нападних људи, већ и када желимо да истрајемо у неком нашем захтеву који је кратак, јасан и недвосмислен, а саговорник и поред тога покушава да га заобиђе.

ДЕФИНИСАЊЕ ТИМА И ТИМСКОГ РАДА

Под тимом се подразумева посебан облик формалне организације заједничког рада мањег или већег броја људи, које повезују постављени задаци и циљеви, планирани послови и исти или приближно исти мотиви и интереси. Други сматрају да је тим облик формалне организације заједничког рада људи, које повезује мисија, циљ, задатак и интерес.

Управо заједнички рад и заједнички циљ представљају суштину тима и тимског рада јер уколико би чланови тима имали различите или супростављене циљеве о успјеху тима било би сувишно и говорити. Чланови тима су чврсто везани један за другог и опредељени да подрже успех сваког члана понаособ. Успех сваког појединца, успех је тима као целине.

Поједина истраживања показују да укупан резултат тимског рада превазилази укупан резултат рада истог броја индивидуа, који нису тимски организовани, и до 30%. Разлог томе може бити и повратна инфорамција коју тим добија захваљујући ефикасно успостављеној комуникацији на основу које чланови тима могу брзо и ефикасно да реагују, за разлику од индивидуа, као и већа флексибилност и храброст у процесу

организационих и других промена кроз које организација пролази с времена на време. Користећи своје потенцијале у највећој могућој мери, чланови тима постижу више заједничким радом него што би иначе могли сами постићи.

Тимски рад не подразумева крути традиционални хијерархијски однос између лидера и чланова тима, већ однос који се заснива на поверењу и сарадњи. Сваки члан тима је вођен, усмераван и потпомаган од стране осталих чланова тима. Неуспех једног члана тима, погађа све његове чланове а не само њега.

Овде је пет кључних принципа на којима се заснива добар тимски рад. Ти принципи су:

1. Принцип заједничког циља – заједничке визије

Сви чланови тима морају имати исти циљ, разумети га и имати јасну намеру и посвећеност достизању овог циља. Код тима увек имамо постојање више људи који су ангажовани на истом задатку, са заједничким циљем. Заједнички циљ значи знати чему група тежи. Он мора бити јасно одређен, свима разумљив и прихватљив. Његова сврха је да усмерава рад тима, концентрише и прикупља енергију и мотивише чланове. Такође, његова функција је да олакшава дефинисање приоритета у одређивању задатака који ће водити остваривању идеје, док је истовремено и основ из кога се даљи задаци и активности дефинишу.

2. Принцип поверења и добрих међусобних односа

Чланови тима морају имати поверења у своје колеге, знати да могу да се ослоне један на другог и међусобно се поштовати. Постоји међусобно уважавање између чланова тима. Међу члановима тима влада подршка и разумевање. Развијена свест о међузависности чланова тима у процесу стварања чини појединце усмеренијим на остатак тима и друге чланове. Добри односи треба да буду засновани на отворености, узајамном уважавању и узајамном прихватању без икаквих предрасуда. Такви односи изискују напор свих чланова тима.

3. Принцип јасне поделе улога

Свако зна шта тим очекује од њега и зна како сам може водити/допринети успеху тима. Постоји јасна и недвосмислена подела улога и одговорности између чланова тима. Нејасна подела улога обично доводи до фрустрација и стресова. Није лако извршавати задатке када чланови групе не знају ко је за шта одговоран. Важно је давати се сваким појединцем и његовим разумевањем задатака и обима одговорности. Такође од сваке појединачне особе и њених личних карактеристика, зависи у којој од тимских улога се најбоље осећа и где може највише допринети. Мора постојати јасна формална подела улога и одговорности.

4. Принцип отворене комуникације

Комуникација мора бити јасна, недвосмислена и отворена. То значи двострану комуникацију којом се постиже принцип ефективног разумевања. Тим поседује технике за доношење консензуса и групних одлука које су заједнички установљене. Сама комуникација треба да буде: отворена, двосмерна и да почива на принципима основним принципима – принципу активног слушања и принципу јасног и разумљивог саопштавања. То значи да сваки појединачни члан би требало да буде активни слушалац, да говори отворено, јасно и прецизно, да се труди да га други разумеју и да активно доприноси уклањању неспоразума. Неки од најзначајних правила добре комуникације су: да је двосмерна, да постоји уграђен механизам повратне информације, да постоје договорени и доступни канали комуникације (записници, официјелна кореспонденција итд).

5. Принцип различитости

Чланови тима су свесни постојећих међусобних разлика у вредностима, стиловима, искуству и знањима и разликују се од других чланова. Разноврсност искуства, знања, способности и вредности код чланова тима значајно поспешују могућности тима. Проблемима се може прићи са различитих страна.

Различити начини рада, комуникације, решавање проблема и доношење одлука повећавају успешност тима у извршавању задатака. Сваки посебан начин рада другачије решава одређени проблем. Различите способности и вештине могу се употребити у разним фазама рада. Важна вештина менаџера је да зна како да учи од других, да другачија размишљања користи као предност а не као претњу, да постојеће разлике стави у функцију развоја тима и сваком обезбеди место које му највише одговара.

Одржавање односа између задатака тима и односа у тиму

Са оваквом основом за сарадњу обезбеђују се и други важни фактори за успешан тим, као што су: развијене конструктивне методе за решавање сукоба; постојање отворености за промене и спремности за увођење иновација; лакше постизање одлуке; креативно решавање проблема итд.

Тим чини мали број људи са комплементарним вештинама, посвећених заједничкој мисији и циљевима, за чије се остварење сматрају међусобно одговорнима. Њихова највећа корист је у уједињују вештина, искустава и перспектива неколико људи. Пролазе кроз исте фазе стварања као и било која друга група. Не постоји јединствен рецепт за стварање доброг тима, али неке кључне карактеристике добрих и ефикасних тимова су следеће:

- негују међусобно охрабривање, активно слушање, поштовање и постигнућа других
- добијају енергију кад су пред изазовом
- увек дају бољи резултат него индивидуално деловање или деловање већих група
- флексибилни су и лако одговарају на промене захтева или окружења
- улажу доста времена и напора у истраживање, обликовање сврхе постојања
- карактеришу дубока осећања посвећености расту и успеху тима

Разлике радне групе и тима

Радна група

- Чланови раде одвојено и често не раде према заједничком циљу
- Чланови се фокусирају на себе јер нису укључени у планирање циљева и планова групе
- Члановима је дат њихов задатак и сугестије су ретко дозвољене
- Чланови су веома опрезни о томе што говоре и боје се да постављају питања
- Чланови међусобно не верују јер не разумеју улогу сваког члана групе
- Чланови су закинути у развијању идеја јер немају развијен однос с осталим члановима групе
- Чланови различита мишљења и неслагања виде као претњу јер нема групне подршке за решавање проблема
- Чланови могу или не требају учествовати у доношењу групних одлука

Тим

- Чланови раде самостално према личном и заједничком циљу и разумеју да се ти циљеви остварују међусобном подршком
- Чланови имају осећај улоге у тиму јер су предани циљевима које су заједнички створити
- Чланови заједно сарађују и користе своја знања и искуство како би придонели успеху тимских циљева
- Чланови свој успех базирају на поверењу и подстичу све чланове да изразе своје мишљење, различита мишљења и постављају питања
- Чланови су искрени, поштују једни друге и слушају мишљење сваког појединца у тиму

- ▶ Чланови су подстакнути да покажу своја знања и вештине како би допринели заједничком успеху групе
- ▶ Чланови гледају на конфликте као део људске природе те и на тај начин имају прилику да чују нове идеје и мишљења. Свако жели решити проблем конструктивно
- ▶ Чланови подједнако учествују у доношењу одлука, али схватају да ће водитељ морати да донесе коначну одлуку ако тим не дође до заједничке одлуке

- ▶ ***Карактеристике добрих тимова***
 - Тим мора имати јасан циљ
 - Тим мора имати ефикасну структуру
 - Тим мора имати компетентне чланове.
 - Тим треба имати приврженост
 - У тиму мора бити сарадничка атмосфера
 - Тим мора имати стандарде које сви разумеју
 - Тим мора имати принципијелно вођство

- ▶ ***Које особине Вас чине тимским играчем?***
 - ✓ Флексибилност, склоност да се помогне другима, пружање подршке.
 - ✓ Тимска свесност, склоност ка дељењу информација.
 - ✓ Способност за праћење перформанси, пружање повратних информација и вршење корекција на основу њих.
 - ✓ Менаџерске способности, способност мотивисања, планирања и постављања циљева.
 - ✓ Вештина решавања конфликта, сарадљивост и вештина подизања морала.
 - ✓ Организационе способности, управљање временом, управљање активностима.
 - ✓ Способност за тражење, пријем и давање информација, афирмисање и давање признања другима.
 - ✓ Способност добре процене, евалуације, решавање проблема.

Осим особина које особу чине „тимским играчем“, потребно је и да постоји подела улога како би се обезбедила комплементарност. Улоге у тиму се додељују према специфичним способностима и склоностима чланова, а то су: координатор, радник у тиму, специјалиста, креативац, дизајнер, финишер, оператер, процењивач, подстрекач...

Сматрам да познавање ових основних појмова, свест о потреби за личним бављењем собом и усавршавањем вештина и компетенција јесу прави пут за сваку жену, до личног и професионалног задовољства и успеха а самим тим још активније укључивање у синдикални рад.

Свака жена, која по својој природи има потребу за пријатном комуникацијом, разумевањем и уважавањем различитости саговорника уз мало додатног рада на сопственим вештинама може бити успешан лидер како у својој радној средини тако и у синдикату и било ком облику удруживања за опште, друштвено добро и просперитет. Било ми је задовољство да будем неко ко ће нас све заједно, у женској секцији подстицати на том путу.

ПОГЛЕД ИЗ ЛИЧНОГ УГЛА

Зашто сам у образовању – зашто сам у синдикату – жене у образовању – жене у синдикату – шта треба и може да се промени

Чланице Секције жена РЦ Јабланичкої округа су током семинара поделиле са нама своја лична іледања на неколико постојаних питања: зашто су се професионално одредиле за рад у образовању, да ли би поновиле свој избор, зашто су у синдикату, каква су им искуства и очекивања, какав је положај жена у образовању и синдикату, шта треба и може да се промени...

Као есеји, личне приче сваке од учеснице семинара које су припремиле писане одговоре, драгоцено су сведочанство нашег времена и „женскої“ уїла у оцени професионалної задовољства, које је ретко у многим другим професијама, личних борби и за остваривање породичне и професионално најредовање, а добрим делом и очекивања од активирања у синдикалном раду. Отворене у изношењу веома личних искустава и дилема, а са живојном енергијом која не признаје одустајање, храбро су се представиле на иштовања вредан начин.

Личности на које се може рачунаати – и на добродетели образовања и на добродетели синдиката!

Делове неких личних прича објављујемо са јасном поруком – вредно је ижање и драгоцено за будућности.

Ж.С. професорка разредне наставе или учитељица, како више воли да чује: од најранијег детињства одредила се за просветни позив, завршила Учитељски факултет и 14 година након завршеног факултета добила посао у школи, али као

замена и на одређено време. „Постала сам члан Синдиката образовања Србије, јер сам мишљења да у све треба да будем упућена и да се свуда ангажујем, како би напредовала и била јача. У просвети сам већ пет година, али немам права зато што сам на одређено време. Али не одустајем, велики сам борац и оптимиста. И сто пута да се родим, поново бих била учитељица... Кад би било више тимског рада, створили би се приснији међуљудски односи у просвети... Волела бих да решим своје радно место, да буду чешћа дружења са руководством синдиката, јер много можемо научити и преузети енергију и самопоуздање, баш као на овом сусрету“.

С.Т. њрофесорка разредне настави: „Више пута сам се преиспитивала у вези са избором професије и закључила да волим то што радим, да ме мој позив испуњава, да ми је сваки дан неизван, али садржајан. Већ 25 година радим као учитељица и у свом раду имам личну, емотивну сатисфакцију. Трудим се да будем креативна, да се стално усавршавам, током рада сам завршила и факултет после Педагошке академије. Своје аспирације исказујем у школи кроз учешће у разним активностима, тимовима, презентацијама, припреми приредби...“Одрасла сам у многочланој радничко – занатлијској породици. Навикла на заједништво, поделу послова, реду и раду. Члан сам Синдикат образовања од његовог формирања. Верујем у синдикат и став да заједно можемо променити наш положај.

Жене у образовању – могу да кажем да је данас положај жена много бољи. Када су у питању положаји или одлучујуће функције, још увек влада мишљење „боље мушкарац“. Постоје примери где су жене на функцији и да то раде доста успешно. Имам утисак да жена која има амбиције, организацијске способности, просто речено – лидерске особине – да се на њу још увек гледа са резервом. Не воле сви успешне жене. Због тога оне доживљавају блага шиканирања, омаловажавања, тихи бојкот. А много је успешних, вредних и квалитетних жена, од којих се

може свакако нешто научити. Насупрот овоме, од жена се очекује да све треба да ураде како треба – на послу и код куће. Ако свака од нас жели бољитак, најпре треба да мења себе. Тако ће личним примером показати свој квалитет и сачувати своје достојанство.

Жене у синдикату – из мог искуства могу да кажем да у синдикату влада дух разумевања, толеранције, поштовања и помоћи. На састанцима веома отворено говоримо о свему. Мишљења сам да познавањем закона, његовим правилним тумачењем, као и заједништвом, представљамо моћну силу и да можемо да променимо оно што није повољно за нас.

Како да будемо бољи и успешнији – сви желим бољитак. Најпре треба да поштујемо сами себе, онда колегинице и колеге и да сви имамо свест о перманентном стручном усавршавању. Да међусобно несегично делимо искуства, знања и све битне информације. Да не заборавим и доследност у раду. Тек када створимо бољу слику о нама, бићемо више поштовани. Ако смо јединствени, можемо утицати на измене које су нама битне. Једино тако ћемо бити успешнији!“

С. Ј., професорка енглеског језика: Након више година добила сам позив да радим свој вољени посао ван родног града, са очекивањем да ће то кратко трајати, али сам већ осам година у тој школи и даље уживам у раду са децом и дубоко верујем да својим делима могу да утичем на њих и пре свега од њих створим добре људе. „С временом је мој свеобухватни рад био примећен и препознатљив код колегиница и колега. Због организационих способности изабрана сам за председника синдикалне организација и за четири године упознала много људи и стекла пуно искуства и знања из области права и обавеза запослених. Такође сам упознала пуно дивних људи којима могу у сваком тренутку да се обратим да будем добродошла код њих у центру. Данас сам поново део тог тима кроз Секцију жена. Одувек сам се некако осећала привилегованом што сам део једне такве

організації. Пресрећна сам што сам поново добила шансу да поново представљам своје колеге. Данас ми је драго кад ми колеге кажу да је синдикална организација веома успешно функционисала кад сам ја била на њеном челу. Кад би време могло да се врати уназад, поново бих се школовала за наставницу, опет бих учествовала у синдикалном раду и ученицима и колективу максимално поклањала себе и трудила се да допринесем што више својој школи и средини у којој радим“.

М. С. професорка српској језика и књижевности: „Након завршеног факултета желела сам да радим само у школи. Запослила сам се и од тада сам члан синдиката. Своје чланство нисам нешто посебно доживела на самом почетку. Међутим, дошли су проблеми у вези са нормом, тако да сам све више схватала улогу и значај те организације. Тај осећај ме још увек држи, поготово од када сам представник своје школе у Форуму жена. Разлози за то леже у вољи и жељи челница да се нама женама обезбеде бољи услови за рад и равноправност. Кад бих вратила време, не бих ништа променила, бар што се тиче избора занимања. Сматрам да је рад са децом нешто што човека оплемењује и чини га да духом увек буде млад“.

Б. Ђ. професорка економске јрује јредмејна: „Мој сан је био бити успешна жена у бизнису. Привлачиле су ме идеје које су се односиле на јаке, успешне жене у пословном свету и зато сам уписала Економски факултет. Али, како то често бива, сан ми се није остварио и почела сам своју каријеру у образовању, а не у бизнису. После сам увидела да је овај посао добар за мајку троје деце. Наравно, заволела сам свој посао, уживам у њему и трудим се да га радим најбоље што могу. Нисам сигурна да ли бих поновила свој избор. Само знам да сам пуно труда и енергије уложила да бих постала ово што сам сада, а исто бих радила да се бавим било којим другим послом. А на питање како да буде боље и успешније, парафразираћу Душка Радовића – „само неко треба први да почне“.

Т. К. йрофесорка физичкої васийїања: „Поновно бих избрала свој позив, али би била задовољнија да имам боље услове за рад, са васпитанијом децом и већом платом. А разлог зашто сам у синдикату је жеља да будем у групи и да се не издвајам. Касније сам видела да сам била у праву и да се та средства која издвајам увек добрим враћају. Кад треба и за добро и за лоше, синдикат је ту да нам помогне и да ветар у леђа. Овде се проналазимо, видим доста позитивног у томе и спремна сам да се ангажујем и издвојим своје слободно време за неки састанак или семинар, где бих научила нешто ново и стекла нова познанства, пријатеље и лепа дружења. Спојили смо лепо и корисно.“

Учийїељница: „Прихватила сам посао у издвојеном одељењу и ту остала више година. Члан синдиката сам постала „по аутоматизму“. Тек сам касније постала свесна важности удруживања радника, како би се првенствено заштитили од самовоље послодаваца„.

Учийїељница: „Учитељски факултет сам уписала на наговор родитеља и јако сам заволела свој позив. Захвална сам својим родитељима што су ми помогли у одабиру свог будућег позива, јер је то јако леп, креативан, али и одговоран посао. У образовању сам јер волим рад са децом, игру, учење, стваралачки рад.

У синдикату сам од почетка ступања у радни однос у школи у којој радим. Члан сам синдиката већ 16 година и ниједног тренутка се нисам покајала због тога. Поновила бих свој избор, јер сам задовољна својим послом, али, наравно, увек имамо тежњу за нечим бољим.“

Васийїачица: „У образовању сам данас захваљујући мојој мајци, а данас са великом сигурношћу могу рећи да је то био прави избор за мене. Обожавам рад са децом, волим свој позив, јер није једноличан и увек можемо уносити неке нове идеје.

У синдикат сам се учланила јер сматрам да он штити и брани наша права. Као члан синдиката могу бити благовремено обавештена о свим новинама и изменама. Кад погледам с ове

тачке гледишта, сигурна сам да бих поновила свој избор, односно поново бих послушала своју мајку.

Да би за све нас било боље и успешније, морамо се стално борити и бити уједињени. Има доста оних који су успавани и које ништа не занима, а таквим ставом они нас коче“.

Учиџељица: „Члан Синдиката образовања Србије сам од 1995. односно од првог дана заснивања радног односа на неодређено време. Нисам се покајала. Волим што сам члан синдиката и нећу се ишчланити све док постоји. Трудићу се да променим све што ми се чини да није добро за мене и моје колеге и колегинице.

Позив учитељице сам одабрала зато што ми је тата то предложио, а наравно и ја сам волела. Највећи мотив је био што сам ја имала строгу и неправедну учитељицу, никад ме није похвалила и имала је своје миљенике који су били мање паметни од мене, а увек су били бољи. Желела сам да будем учитељица која ће једнако волети све ученике у одељењу и помагати свима. Кад сам почела да радим, радила сам са својом учитељицом у истом месту. Веома сам задовољна избором свог позива. Све што сам видела да није добро код моје учитељице, не сме да се деси у мом одељењу. Постижем веома запажене резултате и сваком ученику прилазим опрезно и помажем колико треба. Никад не бих променила свој позив, без обзира на плату.“

Б. С., васџиџачица: Љубав према професији датира од мог детињства. Прилика да неког подучавам у мени је будила осећај радости, одговорности, могућности напредовања, стицања искуства и развијање вештина које су ме учиниле снажнијом и стручнијом на путу до остваривању планова. На том путу има и препрека и тако сам се нашла у заједници људи из професије, званој синдикат. Посматрала сам из позадине и учила, а онда сам решила да из задњих прећем у прве редове, да ме боље чују. И поново сам учила и проговорила да заштитим

своје достојанство и права, као и својих колега. Са осмехом дочекујем нове изазове, усавршавам се и учим.

Професорка српскої језика и књижевности: Већ петнаест година радим у школи посао који волим – у малој сеоској школи у којој сам почела радим још као апсолвент и наставила после дипломирања. У почетку сам се надала да ћу прећи у градску школу, како је то некад било. Међутим, како је време пролазило, схватила сам да од тога неће ништа бити и о томе више не размишљајам. Поставила сам себи циљ да дам свој максимум у образовању деце којима нисам само наставница, већ и друг, па и родитељ. Већини од те деце школа је једини прозор у свет, усамљени су у већ празним и опустелим планинским селима. Не жалим се, јер у раду са таквом децом имам могућност да покажем неке вештине и способности које у великим школама не долазе до изражаја. Увек бих поновила свој избор и због тога се не кајем.

Зашто у синдикату? Председница синдиката нам је објаснила о чему се ради и изабрали су мене. Помислила сам да је време да се укључим у другу страну образовања. После данашњег семинара и порука наших предавача, схватила сам да сам донела праву одлуку. Време је да узмемо ствари у своје руке и ако ништа друго, за почетак да будемо упознате са својим правима.

Учишљевица: Током школовања и одрастања учествовала сам у свим школским активностима и била активан члан друштва, што ми је помогло и кад сам се стицајем ратних околности нашла у Србији. Својим ангажовањем сам и у готово немогућим околностима завршила факултет и запослила се. Кад сам почела да радим у школи, нико није био срећнији од мене! „Зашто сам у синдикату? Толико искуства, за сто година живота, много је! Зато сам у синдикату, јер нећу дозволити да моје искуство пропадне. Али нисам сама, ту је Секција жена, да ме разуме и подржи, а и ја њих.“

Настїавница (седам ѿредмеїа): „Након тринаест година рада у привреди одустала сам од ње. Сада сам наставница и предајем седам предмета да остварим пуну норму. То ме јако замара и онемогућава да се професионално дубље бавим нечим што волим и желим. Наставнички позив је у данашње време јако незахвалан и ја се налазим у њему уз много одрицања. Надам се решењу мог проблема према могућностима нашег школства. У тој нади и истрајавам свих ових година.“

Настїавница: „Моја професионална оријентација дубоко је условљена љубављу према деци и финансијском потпором. Све што сам желела да будем – хуманиста, сликар, антрополог, то сам нашла у овој професији наставника. Етнологија мог народа ме инспирисала да млађој генерацији посветим делом своја размишљања.

У синдикални рад сам се укључила као и свако други, формирањем свог сталног радног односа. У томе нисам била толико активна – некад више, некад мање, у зависности од околности. Овај сусрет ме је у неку руку подстакао на размишљање о сопственом положају и положају жена уопште. У потпуности се слажем са циљем овог семинара. И сама радим на личној едукацији у последње две године, дубље и уз сва одрицања породичне жене и мајке. Надам се да ћу истрајати на том путу. А мислим да ћу бити и финансијски оснажена на том путу (без краја).

Поздрав ономе ко ово чита и хвала на до сада недоживљеном искуству!

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305-055.2(497.11)
331.105.44:37(497.11)
349.22-055.2(497.11)

РОДНА равноправност и синдикални рад :
жене с југа у акцији / [уредник Борка Вишнић].
- Београд : Синдикат образовања Србије, 2018
(Београд : Сигнета). - 68 стр. ; 21 cm

Према предговору, публикација садржи излагања,
презентације и ставове са дводневног семинара
одржаног у новембру 2017. године, у организацији
Секције жена Регионалног центра Јабланичког
округа Синдиката образовања Србије.- Тираж 400.

ISBN 978-86-909195-9-8

а) Синдикат образовања Србије (Београд)
б) Родна равноправност - Србија
с) Радни односи - Жене - Србија
COBISS.SR-ID 256553228