



Republika Srbija
PREKRŠAJNI SUD U POŽEGI
Su br. I-1 48/22
23. 12. 2022. godine
P o ž e g a

**PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA
OD POVREDE PRINCIPA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

SADRŽAJ:

1. Sadržaj.....	2
2. Uvod.....	3
3. Međunarodni akti na kojima se zasniva rodna ravnopravnost.....	5
4. Pravni okvir Republike Srbije na kome se zasniva rodna ravnopravnost.....	6
5. Opšti deo.....	7
6. Organizaciona struktura.....	7
7. Rodno osetljiva statistika.....	8
8. Opis stanja u vezi sa položajem muškaraca i žena u sudu.....	9
9. Analiza stanja.....	14
10. Cilj donošenja plana.....	14
11. Mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.....	15
12. Prikupljanje podataka i monitoring.....	17
13. Početak primene plana.....	18

PRILOZI.....

I – Odluka o imenovanju lica za sprovođenje mera iz oblasti rodne ravnopravnosti i Odluka o usvajanju Plana

II - Spisak državnih organa i organizacija civilnog društva koje se bave unapređenjem

principa rodne ravnopravnosti.....

UVOD

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema

ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti uređuje se pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao i vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Ovim zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

Članom 13. Zakona o rodnoj ravnopravnosti definisane su vrste planskih akata, među koje spada i Plan upravljanja rizicima od povrede principa ravnopravnosti. Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti predviđen čl.19. predstavlja garanciju rodne perspektive, urodnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima organa javne vlasti, poslodavaca, osiguravajućih društava, političkih stranaka, sindikalnih organizacija i drugih organizacija i udruženja.

Međunarodni akti i pravni okvir Republike Srbije na kojima se zasniva rodna ravnopravnost

Međunarodni akti

- Povelja Ujedinjenih nacija
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
- Evropska povelja o ljudskim pravima (1950);
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966);
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
- Konvencija o pravima deteta (1989) i protokoli uz konvenciju;
- Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (2006);
- Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena (tzv. CEDAW);
- UN Program akcije u odnosu na malo oružje i praktične mere za razoružanje (PoA);
- Rezolucija SBUN – žene mir i bezbednost 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Rezolucija GSUN 65/69 – Žene, razoružanje, neširenje i kontrola oružja;
- Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995);
- Program Akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju (1994);
- Specijalna sesija GSUN: Žene 2000: Rodna ravnopravnost, razvoj i mir za 21 vek (2000) – Milenijumska deklaracija UN A/Res/55/2 (2000);
- Direktiva Saveta Evrope 78/2000 o diskriminaciji;
- Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja i zanimanja;
- Agenda 2030 – ciljevi održivog razvoja A/RES/70/1 (2015);
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i prateći protokoli;
- Povelja EU o osnovnim pravima 2016/c 202/025;
- Bečka deklaracija i program delovanja (1993);

Pravni okvir Republike Srbije

- Ustav Republike Srbije, u osnovnim odredbama garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje državu da vodi politiku jednakih mogućnosti (član 15), zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu ili ličnom svojstvu uključujući i pol (član 21. stav 3), propisuje mogućnost preduzimanja posebnih mera radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koje su u nejednakom položaju sa ostalim građanima (član 21. stav 4), garantuje jednakost pred zakonom (član 21. stav 1), jednaku zakonsku zaštitu (član 21. stav 2), zaštitu pred sudovima (član 22. stav 1), drugim državnim organima (član 36. stav 1) i međunarodnim institucijama (član 22. stav 2), i posebnu zaštitu majki, trudnica, dece i samohranih roditelja (član 66) kao i posebnu zdravstvenu zaštitu trudnica, majki i samohranih roditelja sa decom do sedme godine, koja se finansira iz javnih prihoda (član 68) i socijalnu zaštitu porodice i zaposlenih (član 69).
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“ broj 52/21);
- Zakon o izmenama i dopunama Krivičnog zakonika („Službeni glasnik RS“ broj 35/19);
- Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS”, broj 22/09);
- Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS“ broj 22/09 i 52/21);
- Zakon o sprečavanju nasilja u porodici („Službeni glasnik RS“ broj 94/16);
- Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS“ broj 104/09);

OPŠTI DEO

Naziv, podaci o sedištu i odgovornom licu i licu za koordinaciju tokom izrade plana

Na osnovu [Zakona o uređenju sudova](#), a u skladu sa odredbom člana 2 stav 1 tačka 30) [Zakona o sedištima i područjima sudova i javnih tužilaštava](#) osnovan je Prekršajni sud u Požegi sa odeljenjima u Kosjeriću, Arilju i Ivanjici.

Predsednik Prekršajnog suda u Požegi je sudija Gorica Vesović, koja je Odlukom o izboru predsednika sudova, dana 23.12.2020. godine, imenovana za predsednika suda.

Odlukom Su. br. I-1 45/22 od 14.12.2022. godine određeno je da je koordinator zadužen za rodnu ravnopravnost Ljubica Bojić, sekretar suda.

U prekršajnom sudu u Požegi radi 40 zaposlenih, od kojih 8 sudija, 30 izvršilaca na neodređeno i 2 izvršioca na određeno vreme.

PREKRŠAJNI SUD U POŽEGI	
NAZIV ORGANA	Prekršajni sud u Požegi
ADRESA	Ul. Uče Dimitrijevića br.6,Požega 31210
TELEFON	031/811-254
E-MAIL	Prekrsajnisudpozega@gmail.com
PREDSEDNIK SUDA	Gorica Vesović
MATIČNI BROJ	17774158
PORESKI IDENTIFIKACIONI BROJ (PIB)	106399705
ŠIFRA DELATNOSTI	8423
TEKUĆI RAČUN	840-1620-21

Organizaciona struktura

Prekršajni sud u Požegi, kao deo pravosudnog sistema Republike Srbije, osnovan je Zakonom o uređenju sudova i Zakonom o sedištima i područjima sudova i javnih tužilaštava kao sud posebne nadležnosti, određeno je njegovo sedište i područje na kojem vrši nadležnost.

Shodno odredbi člana 2 stav 1 tačka 5 Zakona o sedištima i područjima sudova i javnih tužilaštava propisano je da Prekršajni sud u Požegi vrši nadležnost za teritoriju opština Požega, Kosjerić, Arilje i Ivanjica. U Prekršajnom sudu u Požegi sudi se i preduzimaju sudske i druge radnje u prekršajnom postupku u sedištu suda u Požegi, kao i Odeljenjima suda u Kosjeriću, Arilju i Ivanjici.

Odlukom Visokog saveta sudstva o broju sudija u sudovima određeno je da Prekršajni sud u Požegi ima predsednika i 8 sudija (odnosno ukupno 9 sudija).

Poslove na radnim mestima utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u Prekršajnom sudu u Požegi obavlja sudsko osoblje.

Sudsko osoblje čine državni službenici i nameštenici zaposleni u sudu.

U Prekršajnom sudu u Požegi sistematizovano je 15 radnih mesta sa 32 izvršioca, od kojih je 23 državnih službenika i 9 nameštenika.

U skladu sa Zakonom o prekršajima, Prekršajni sud u Požegi posluje poštujući sledeća načela: načelo zakonitosti, zakonitost u izricanju prekršajnih sankcija, optužno načelo, prikuplja i izvodi dokaze u skladu sa zakonom, vodi računa o tome da neznanje ne bude na štetu stranki, vodi računa o ekonomičnosti prekršajnog postupka, slobodno ocenjuje dokaze, poštuje pravo na odbranu, vodi računa da se svakoj stranci u postuku omogući korišćenje svog jezika, u prekršajnom postupku dozvoljeno je pravo na žalbu, vodi računa o nakanadi štete neopravdano kažnjenog i neosnovano zadržanog lica, pružaja pravnu pomoć drugim sudovima u poslovima iz svoje nadležnosti.

U skladu sa etičkim kodeksom, etički principi i pravila ponašanja sudija, kojih se istih moraju pridržavati u cilju očuvanja i unapređenja dostojanstva i ugleda sudije i sudstva, jesu: nezavisnost, nepristrasnost, stručnost i odgovornost, dostojanstvenost, posvećenost, sloboda udruživanja, odanost principima etičkog kodeksa.

U Prekršajnom sudu u Požegi sudi se i preduzimaju se sudske i druge radnje u prekršajnom postupku.

U cilju efikasnog obavljanja poslova iz delokruga poslovanja suda organizovane su službe: sudska uprava, sudska pisarnica, računovodstvo suda, daktilobiro, administrativno-tehnička služba i samostalni izvršilac.

Poslovi sudske uprave su poslovi koji služe sudskoj vlasti i kojima se obezbeđuju uslovi za pravilan i blagovremen rad i poslovanje suda i bliže su utvrđeni Sudskim poslovníkom. Poslovima sudske uprave rukovodi predsednik suda. U poslovima sudske uprave predsedniku pomaže sekretar suda.

U sudskoj pisarnici obaljaju se poslovi administrativne obrade predmeta, vodi se evidencija o kretanju spisa predmeta od prijema u sud do ekspedicije nadležnom organu, daju se osnovna obaveštenja strankama i učesnicima u sudskom postupku o kretanju predmeta na osnovu podataka iz službenih evidencija suda, izrađuju se statistički izveštaji o celokupnim radu suda, vrši se arhiviranje predmeta, poslovi prijema pismena i ekspedicije pošte, kao i drugi poslovi predviđeni Sudskim poslovníkom.

U računovodstvu suda obavljaju se svi poslovi iz oblasti računovodstva, knjigovodstva i depozita, a u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima i opštim aktima Suda.

U daktilobirou se obavljaju svi poslovi u vezi sa vođenjem zapisnika na ročištima, kucanjem odluka, dopisa, vršenje prepisa, kao i ostali administrativni poslovi zapisničara i daktilografa u funkciji vršenja nadležnosti suda, u skladu sa zakonom i Sudskim poslovníkom.

Administrativno-tehnička služba obavlja daktilografske poslove, poslove obezbeđenje suda, poslove održavanje čistoće i druge prateće poslove.

U sudu informatičke poslove obavlja samostalni izvršilac, van sastava organizacionih jedinica.

Rodno osetljiva statistika

Da bi se dobro razumele potrebe za ostvarivanjem rodne ravnopravnosti neophodno je

postojanje rodno osetljive statistike, rodno razvrstanih podataka i rodni indikatora. To su ključni alati za formulisanje, primenu, nadziranje, evaluaciju i reviziju ciljeva na svim nivoima društvenog delovanja.

Rodno osetljiva statistika obezbeđuje podatke za kreiranje i reviziju politike i programa organizacija kako ne bi proizvodile različite efekte na žene i muškarce. Pored toga, ona obezbeđuje verodostojne podatke o stvarnim efektima politika i programa na živote žena i muškaraca.

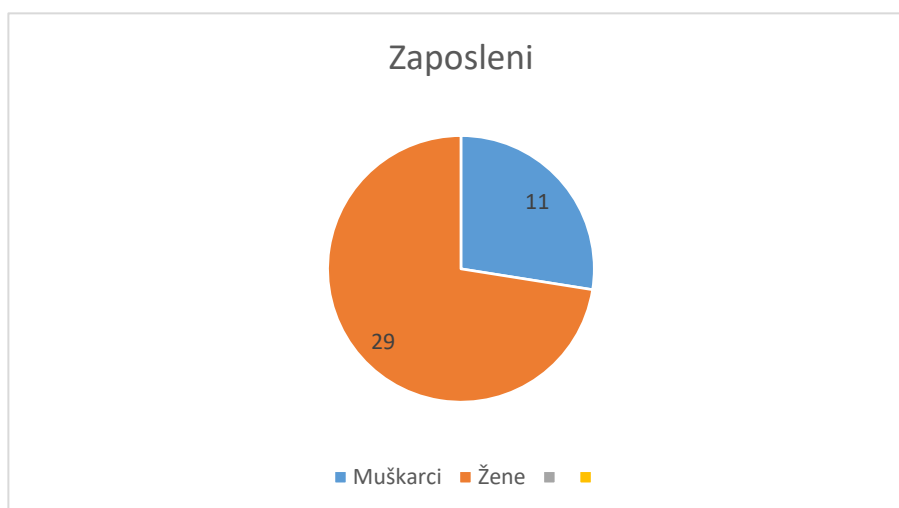
Redovno i sveobuhvatno praćenje i prikazivanje rodno osetljivih podataka omogućavaju sagledavanje stanja u društvu (organizaciji) u pogledu rodno zasnovane diskriminacije, kao i kreiranje, planiranje i sprovođenje politika i programa koji su usmereni na otklanjanje nejednakosti i unapređenje položaja diskriminiranih grupa ili diskriminiranih pojedinaca i pojedinki.

Polna zastupljenost u Prekršajnom sudu u Požegi

U Prekršajnom sudu u Požegi zaposleno je ukupno 40 zaposlenih, od kojih je 30 zaposlenih ženskog pola, 10 zaposlenih muškog pola.

Tabela 1.- Zaposleni u Prekršajnom sudu razvrstani prema polu

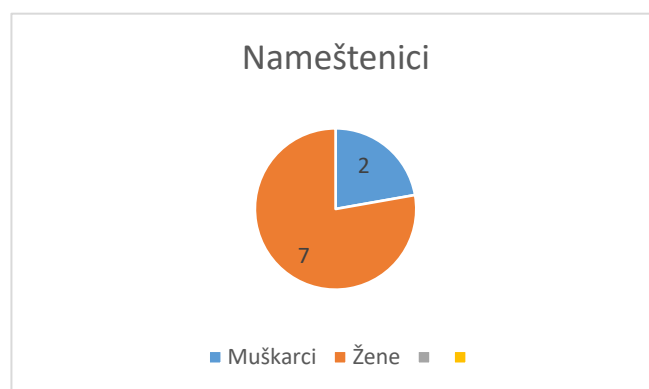
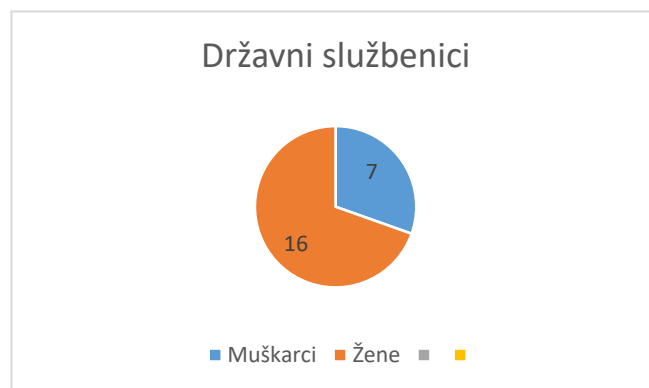
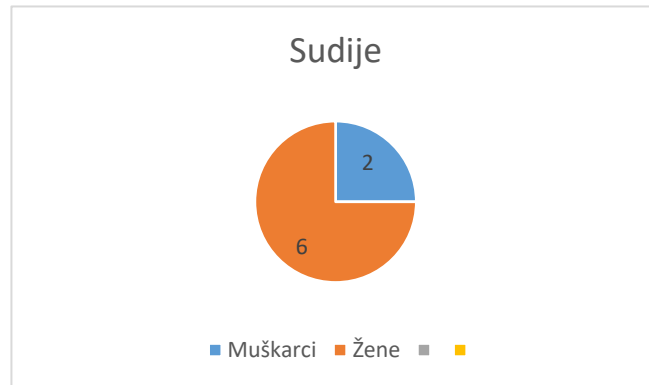
ZAPOSLjeni U PREKRŠAJNOM SUDU U POŽEGI RAZVRSTANI PO POLU				
ŽENE	procenat	MUŠKARCI	procenat	UKUPNO
29	72,50%	11	27,50%	40



- Od ukupnog broja zaposlenih u Prekršajnom sudu u Požegi je:
- 8 sudija- 6 ženskog pola i 2 muškog pola
- 23 državnih službenika- 16 državnih službenika ženskog pola, 7 državnih službenika muškog pola,
- 9 nameštenika- 7 nameštenika ženskog pola i 2 nameštenika muškog pola

Tabela 2- struktura imenovanih lca i zaposlenih prema polu

Imenovana lica i zaposleni	sudije		državni službenici		nameštenici	
	broj	%	broj	%	broj	%
Žene	6	75%	16	70%	7	78%
Muškarci	2	25%	7	30%	2	22%
UKUPNO	8	100%	23	100%	9	100%



U Prekršajnom sudu u Požegi ima ukupno 5 organizacionih jedinica, dok je sistem administrator samostalni izvršilac.

1) Sudska uprava:

- Sekretar suda- 1 žena
- Sudijski pomoćnik- 2 muškarca

2) Sudska pisarnica:

- Upisničar- 2 muškarca i 1 žena
- Referent za prijem, overu i ekspediciju-3 žene
- Referent na izvršnim predmetima- 5 žena i 1 muškarac
- Arhivar 2 žene

3) Računovodstvo suda

- Šef računovodstva-1 žena
- Obračunski radnik-1 muškarac

4) Daktilobiro

- Zapisničar-3 žene
- Daktilograf-3 žene

5) Administrativno-tehnička služba

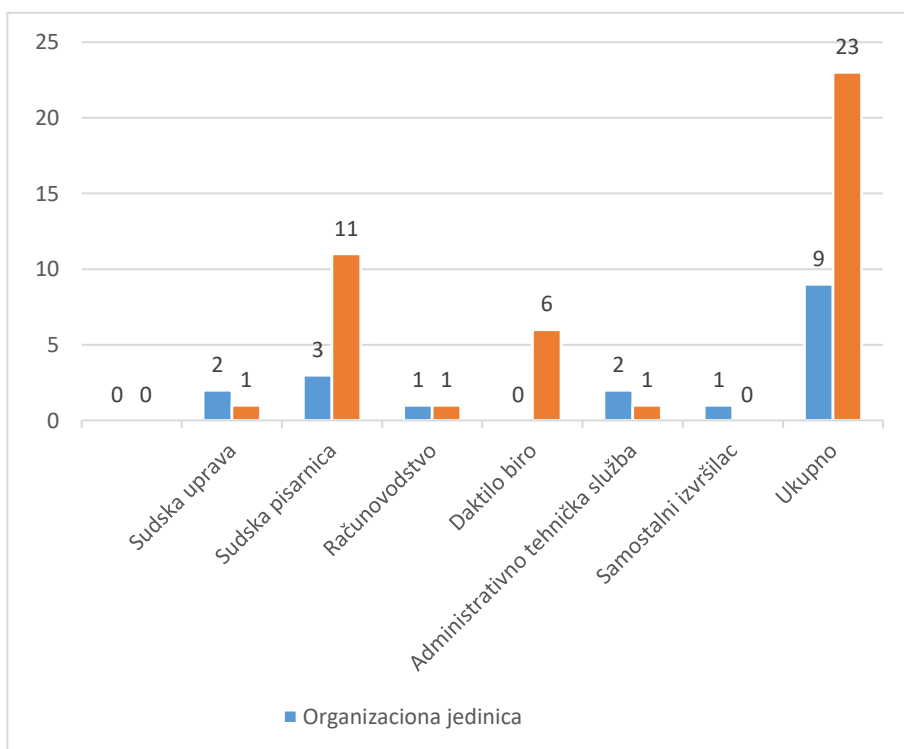
- Pravosudni stražar-1 muškarac
- Dostavljač- 1 muškarac
- Spremačica-1 žena

6) Samostalni izvršilac

- Sistem administrator-1 muškarac

Tabela 3- Struktura organizacionih jedinica prema polu

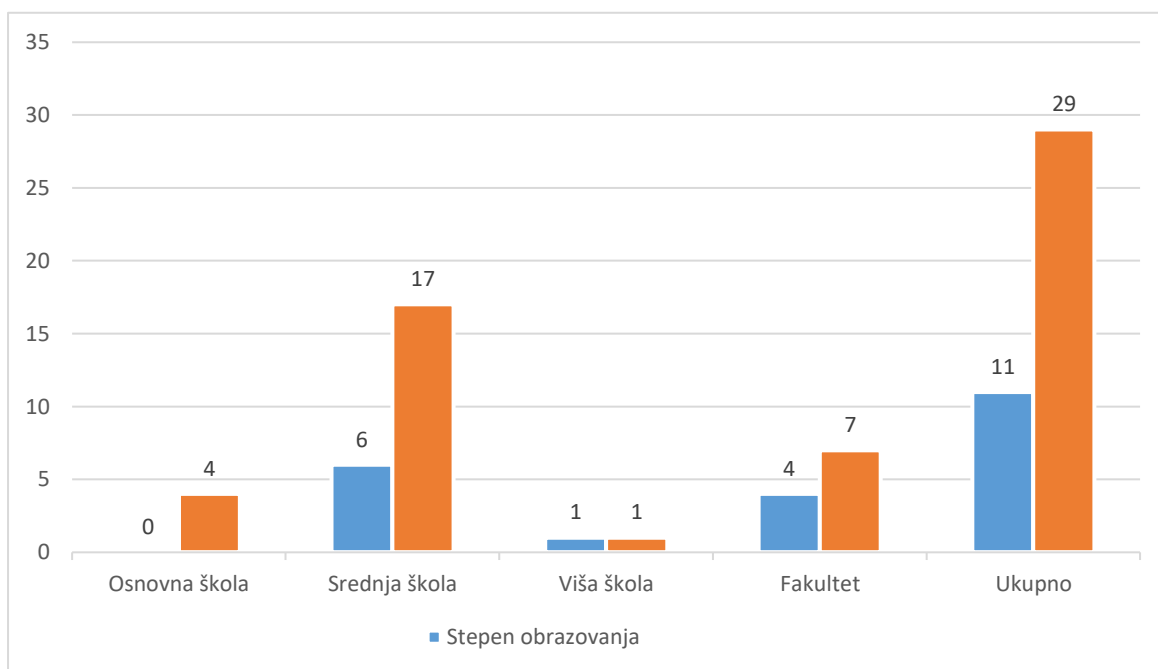
Organizaciona jedinica	žene	%	muškarci	%
Sudska uprava	1	33%	2	67%
Sudska pisarnica	11	79%	3	21%
Računovodstvo	1	50%	1	50%
Daktilobiro	6	100%	0	0%
Administrativno-tehnička služba	1	33%	2	67%
Samostalni izvršilac	0	0%	1	100%
UKUPNO	23	72%	9	28%



Struktura zaposlenih prema stepenu priznatog obrazovanja

Tabela 4- Struktura zaposlenih prema stepenu priznatog obrazovanja

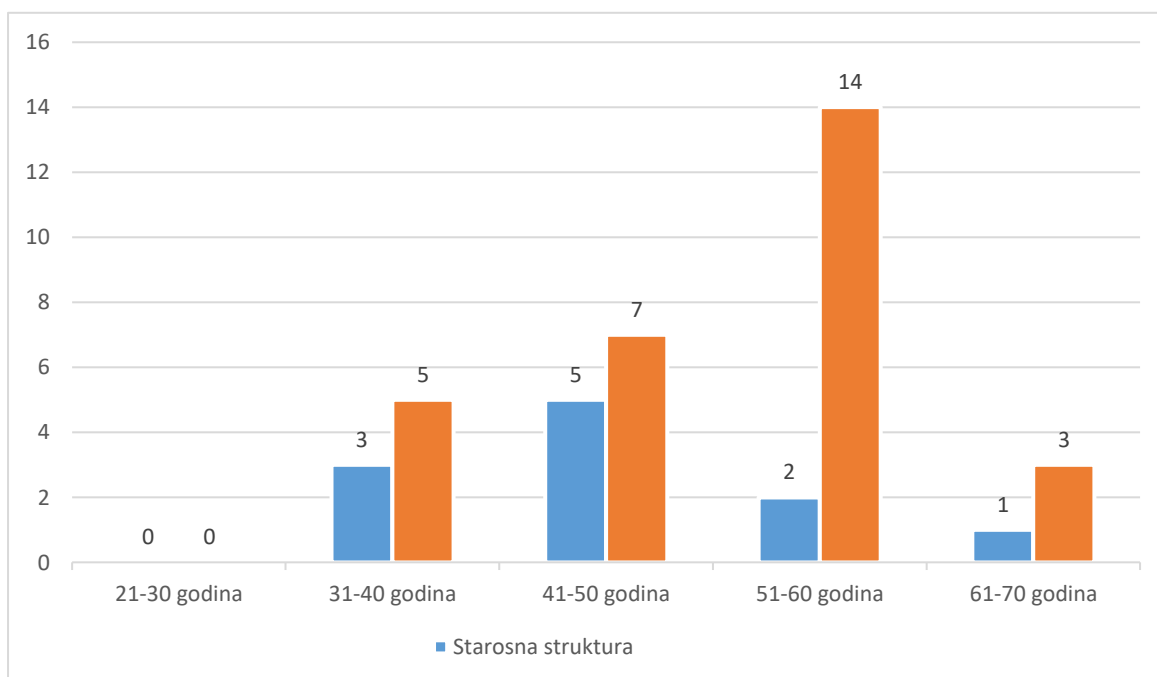
Stepen obrazovanja	žene		muškarci		ukupno	
	broj	postotak	broj	postotak	broj	postotak
Osnovna škola	4	100%	0	0%	4	10%
Srednja škola	17	74%	6	26%	23	57,50%
Viša škola	1	50%	1	50%	2	5%
Fakultet	7	64%	4	36%	11	27,50%
UKUPNO	29	72,50%	11	27,50%	40	100%



1.1.1. Struktura zaposlenih prema godinama starosti

Tabela 5- Struktura zaposlenih prema godinama starosti

Starosna struktura	žene		muškarci		ukupno	
	broj	postotak	broj	postotak	broj	postotak
21-30 godina	0	0%	0	0%	0	0%
31-40 godina	5	62,50%	3	37,50%	8	20%
41-50 godina	7	58%	5	42%	12	30%
51-60 godina	14	87,50%	2	12,50%	16	40%
61-70 godina	3	75%	1	25%	4	10%



Analiza stanja

Na osnovu prednjih podataka može se zaključiti da je rodni jaz postoji i među sudijama i među zaposlenima na izvršilačkim radnim mestima odnosno državnim službenicima i nameštenicima u korist žena.

Imajući u vidu da se državni službenici primaju u radni odnos nakon sprovedenog javnog konkursa može se zaključiti da rodni jaz u strukturi zaposlenih državnih službenika nije rezultat postojanja diskriminacije u postupku zasnivanja radnog odnosa državnih službenika u Sudu. Rodni jaz koji postoji u strukturi zaposlenih na izvršilačkim radnim mestima može se ublažiti jedino preduzimanjem dugoročnih posebnih mera radi ohrabrenja i podržavanja muškaraca za obavljanje poslova državnih službenika u sudu.

Na osnovu analize podataka o ukupnim mesečnim primanjima izabranih lica-sudija i ostalih zaposlenih, na nivou proseka za 2021.g., može se zaključiti da ne postoji rodni jaz i svi u skladu sa Zakonom i Posebnim kolektivnim ugovorom za državne organe, u Sudu svi zaposleni ostvaruju pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti.

Cilj donošenja Plana

Cilj donošenja Plana jeste ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u svim sferama rada.

Planom se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa u oblasti

rada, zapošljavanja, obrazovanja u Prekršajnom sudu u Požegi i jednake mogućnosti za ostavriavanje prava i sloboda.

Posebni ciljevi:

Uspostavljanje kulture rodne ravnopravnosti

Uspostavljanje inkluzivne sredine u kojoj postoji međusobno uvažavanje i poštovanje bez obzira na pol, rod, godine starosti ili neko drugo lično svojstvo.

Podizanje svesti svih zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti i nužnosti uspostavljanja, negovanja i unapređenja rodne ravnopravnosti.

Uvođenje rodne perspektive u rad i dokumenta suda

Uvođenje rodne perspektive u sve faze radnog procesa, donetih akata, mera i aktivnosti u sudu

Uravnotežena zastupljenost polova u Većima i komisijama suda.

Jednak pristup zaposlenih žena i muškaraca pozicijama odlučivanja.

Korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodnom u dokumentima, nazivima radnih mesta, zvanja i zanimanja, u opštim i pojedinačnim aktima suda.

Uvođenje rodne perspektive u stručno usvaršavanje i obrazovanje

Podsticanje uravnotežene zastupljenosti polova pri pohađanju programa stručnog usvaršavanja kao i potrebe dodatnog obrazovanja zaposlenih.

Prevazilaženje rodni stereotipa i predrasuda, negovanje uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja, suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet.

Rodno odgovorno budžetiranje

Primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja i sprovođenja aktivnosti i radnih procesa u sudu.

Mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

Zakon razvrstava mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti na opšte mere i posebne mere.

Opšte mere se donose nakon društvenog dijaloga i širokog društvenog konsenzusa, dok se posebne mere donose pojedinačno na nivou organizacije.

Opšte mere

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i

sl.), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Posebne mere

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

U cilju ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti u svim sferama poslova suda, uz istovremeno poštovanje svih specifičnosti obavljanja pravosudne delatnosti, specifičnosti izbora lica za sudije i sprovođenje konkursa za zapošljavanje ostalih na izvršilačkim radnim mestima, određuju se posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

Korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodnom u internim aktima i Pravilnicima suda, u međusobnoj pisanoj i usmenoj komunikaciji zaposlenih kao i eksternoj komunikaciji, između suda i drugih državnih organa, pravnih lica, preduzetnika i fizičkih lica. Vreme za uvođenje mere je nakon usvajanja Plana upravljanja rizicima i mera implementacije rodno osetljivog jezika je trajna, odnosno nema vremensko ograničenje. Lice zaduženo za sprovođenje mera iz rodne ravnopravnosti će vršiti kontrolu svih internih dokumenata u skladu sa Priručnikom za upotrebu rodno osetljivog jezika koji je objavljen na internet stranici Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije.

Kontinuirano stručno usavršavanje i dodatne obuke zaposlenih za sprovođenje i unapređivanje politike jednakih mogućnosti, za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje, eliminisanje i zaštitu od diskriminacije kako na osnovu pola, odnosno roda, seksualne orijentacije, polnih karakteristika, invaliditeta, rase, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekla, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaje delatnosti u sudu, ljudskih prava, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama. Vreme uvođenja mere je kontinuirano i navedena mera je trajna, sprovodiće se od dana usvajanja Plana.

Obezbeđivanje uravnotežene zastupljenosti polova u Većima suda, komisijama suda i drugim eventualnim telima u sudu. Mera je trajna sprovodiće se od dana usvajanja Plana.

Isključivanje iz sadržaja akata, naredbi, dopisa, Pravilnika u sudu rodno stereotipnih, seksističkih sadržaja, a uključivanje sadržaja vezanih za rodnu ravnopravnost u cilju prevazilaženja rodnih stereotipa i predrasuda, negovanja uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja, suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet. Mera je trajna sprovodiće se od dana usvajanja Plana.

Preduzimanje posebnih mera radi stvaranja jednakih mogućnosti za napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama obavljanja poslova u sudu. Mera je trajna sprovodiće se od dana usvajanja Plana.

Uspostavljanje kontinuirane saradnje sa državnim organima i organizacijama civilnog društva u vidu razmene informacija i znanja sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti i time će se omogućiti jednostavnija implementacija obaveza proisteklih iz zakonskih i podzakonskih akata. Vreme za uvođenje ove mere je prvi i drugi kvartal 2023.g. i ova mera će se sprovesti

kontinuirano.

Uvođenje načela rodne ravnopravnosti u sve procese finansijskog planiranja kroz rodnu analizu budžeta i restrukturiranje prihoda i rashoda, planiranje sredstava za ostvarivanje predviđenih mera, edukacija iz oblasti rodno odgovornog budžetiranja. Mera je trajna sprovodiće se od dana usvajanja Plana.

Način sprovođenja posebnih mera

Za uspešno ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti neophodna je podrška svih zaposlenih u sudu

U Prekršajnom sudu u Požegi je imenovano lice zaduženo za rodnu ravnopravnost čiji je zadatak da: prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga rada suda; prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u sudu i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti iz delokruga rada suda, dostavlja izveštaje Predsedniku suda, saraduje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog (u daljem tekstu:Ministarstvo) i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;priprema podatke, analize i materijale potrebne za rad tela za rodnu ravnopravnost.

Način kontrole posebnih mera

Kontrolu primene posebnih mera vrše Predsednik suda i lice zaduženo za rodnu ravnopravnost.

Prikupljanje podataka i monitoring

Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Informacije i statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju u Prekršajnom sudu u Požegi u svim oblastima u kojima se sprovode mere moraju biti osim zbirno, razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi.

Radi praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome Prekršajni sud u Požegi je dužan da evidentira podatke razvrstane po polu.

Zaposleni određeni od starne predsednika suda evidentiraju podatke o:

- 1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica
- 2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica.
- 3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu
- 4) platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu.
- 5) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavanja i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena kao i razloge za to

6) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripradnici određenog pola.

7) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama

8) broju primljenih prijavi zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda

9) načinu postupanja Prekršajnog suda u Gornjem Milanovcu po podnetim prijavama

10) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou

11) broju i procentu zaposlenih lica u organima, komisijama i drugim telima, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi

Podaci se evidentiraju na posebnom obrascu, u koji se unosi svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je nastala promena.

Zaključak

Sve mere su donete sa ciljem kontinuiranog unapređenja rodne ravnopravnosti u Prekršajnom sudu u Gornjem Milanovcu.

Sprovođenje mera se vrši kontinuirano kroz procese donošenja odluka, kvalitativnim izveštavanjem organa rukovođenja o svim bitnim elementima vezanim za rodnu ravnopravnost, kao i podizanjem svesti kod članova o značaju primene principa rodne ravnopravnosti.

Kako su predložene mere dugoročne ili trajne ne postoji rok za njihov završetak već će se one primenjivati u kontinuitetu.

Konačni cilj koji se želi postići usvajanjem Plana upravljanja rizicima i sprovođenjem mera koje su u njemu navedene je da se mogućnost da dođe do povrede principa rodne ravnopravnosti svede na minimum.

Početak primene Plana

Plan počinje da se primenjuje počev od dana donošenja i objavljivanja na internet starnici suda.

Sud će Ministarstvu dostaviti obaveštenje o internet starnici na kojoj je Plan objavljen u roku od 15 dana od dana donošenja.

PREDSEDNIK PREKRŠAJNOG SUDA

Gorica Vesović

Spisak državnih organa i organizacija civilnog društva koje se bave unapređenjem principa rodne ravnopravnosti

Redni broj	Naziv državnog organa/organizacije	Kontakt	
		telefon	email
1.	Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Sektor za antidiskriminacionu politiku i rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljudska.gov.rs
3.	Zaštitnik građana	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

PRILOZI

I – Odluka o imenovanju lica za sprovođenje mera iz oblasti rodne ravnopravnosti

II – Odluka o usvajanju Plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti